

www.humak.fi

Opinnäytetyö

Ihmisen kokoisia vapaaehtoistehtäviä

Toiminnallisuus vertaisryhmän tukemana

Heidi Kokko

Yhteisöpedagogi (ylempi AMK)
90 op

Arvioitavaksi jättämisaika
9/2019



**HUMANISTINEN
AMMATTIKORKEAKOULU**

TIIVISTELMÄ

Humanistinen ammattikorkeakoulu
Yhteisöpedagogi (ylempi AMK)

Tekijät: Heidi Kokko
Opinnäytetyön nimi: Ihmisen kokoisia vapaaehtoistehtäviä
Sivumäärä: 74 ja 11 liitesivua
Työn ohjaaja: Merja Kylmäkoski
Työn tilaaja: Aivovammaliitto ry

Tämän tutkimuksellisen kehittämistehtävän pääkysymys on: Miten järjestö voi kannustaa jäseniään toimijuuteen? Kehittämistehtävän kohteena on aivovamman jälkitilan oireista kärsivät toimijat. Kartoitan miten yksilön voimaantumisprosessille rakennetaan hyvät puitteet vertaisryhmässä. Keskeistä on vertaisryhmän rakentava vuorovaikutus ja siitä syntyvä myönteinen ilmapiiri. Toimijuuden mahdollistumiseen vaikuttavat aivovamman jälkitilan oireet, näin ollen rakensin kehittämistehtävän myötä ”Asiantuntijaluento meidän paikkakunnalle” -oppaan. Se on suunnattu vertaisryhmän työkaluksi, jonka tarkoitus on helpottaa toiminnan suunnittelua, tehtävien jakamista ja lisäksi se tarjoaa välineitä yksilöiden toiminnanohjaukselle. Yhdistyksen kyky mukauttaa tehtäviä toimijan voimavarojen mukaan on ratkaisevaa. Tämä opinnäytetyö syvenyy siihen prosessiin, mikä tukee toimijuuden mahdollistumista ja kehittymistä. Näkökulmina ovat yhteisöllisyyden vahvistuminen, vuorovaikutus ja vertaisryhmän toisilleen tarjoama toiminnanohjauksellinen tuki.

Kehittämistehtävän teoreettinen viitekehys muodostuu voimaantumisteoriasta, sosiaalisen vahvistamista ja sosiokulttuurisesta innostamisesta. Empiirinen aineisto koostuu pääasiassa temaattisista ryhmähaastatteluista. Kolme ryhmähaastattelua toteutin aivovammayhdistystoimijoille ja kaksi tuettua vapaaehtoistoimintaa toteuttaville järjestöille. Lisäksi täydensin haastatteluja vielä puhelinhaastattelemalla kahta tuetun vapaaehtoistoiminnan piirissä työskentelevää hanketyöntekijää. Toiminnanohjauksen haasteisiin perehdyin havainnoimalla yhdistystoimijoita käytännössä. Aineiston sisällönanalyysin toteutin temaattisen sisällönanalyysin avulla.

Kehittämistehtävän tulokset perustuvat empirian pohjalta koottuun kokemustietoon ja toisaalta teoreettisen tiedon tuomaan laajempaan tietopohjaan ja ymmärrykseen. Kehittämistehtävän ajattelu perustuu vertaisryhmän toinen toiselleen tuottamaan toiminnanohjauksen tukeen. Kyseessä on siis tuetun vapaaehtoistoiminnan muoto. Olennaista on yksilön mahdollisuus liittyä yhteisöön, jossa hänelle toimintakyvyn haasteista huolimatta mahdollistuu toimijuus ja kanava vaikuttaa itselle tärkeisiin asioihin. Mahdollisuus toimijuuteen vaatii ympäröivän yhteisön tukea ja kullekin sopivien tehtävien löytymistä. Toimijuus tukee yksilön elämänhallinnan kokemusta ja hyvinvointia. Itsetuntemus ja oman potentiaalin hyödyntäminen lisää yksilön itsearvostusta.

Tutkimuksellisen kehittämistehtävän pääkysymys on: ”Miten järjestö voi kannustaa jäseniään toimijuuteen? Jonka olen jakanut seuraaviin alakysymyksiin: 1) Miten yksilön voimaantumisprosessille rakennetaan hyvät puitteet? 2) Miten aivovamman moninaiset haasteet vaikuttavat vapaaehtoistehtävässä suoriutumiseen? 3) Millaisia apuvälineitä tuotetaan yhdistysten tueksi, jotta heidän on helpompi tukea kokemattomia aivovammautuneita vapaaehtoistoimijoita?

Tutkimuksellisen kehittämistehtävän tulokset ovat sovellettavissa kaikkiin potilas- ja vammaisjärjestöihin, joissa toiminta perustuu vertaisuuteen ja toimijoiden toimintakykyä haastavat toiminnanohjaukselliset ongelmat. Opinnäytetyössä keskiössä on vertaisryhmän itse itselleen tarjoama tuki.

Asiasanat: voimaantuminen, sosiaalinen vahvistaminen, sosiokulttuurinen innostaminen, toiminnanohjaus (psykologia), vertaisryhmä, vertaisoppiminen, aivovammat

ABSTRACT

Humak University of Applied Sciences
Master of Humanities, Community Educator

Author: Heidi Kokko
Title: Customized Volunteer Assignments for the Brain-injured persons
Number of Pages: 74 and 11 attachment pages
Supervisor: Merja Kylmäkoski
Subscriber: The Brain Injury Association of Finland

The key question for this research development mission was: How can an organization encourage its members to become active? The focus of the development task is on actors suffering from post-traumatic brain symptoms. I sort out how to build a good framework for the individual's empowerment process in a peer group. The key is the constructive interaction of the peer group and the positive atmosphere it creates. The empowerment is influenced by the symptoms of a traumatic brain injury, so with the development task, I built a guide named "Expert Lecture for Our Community". It's a peer-to-peer tool designed to facilitate action planning, task sharing, and provides tools for individuals' own executive function skills. The ability of modulate the tasks for each volunteer worker need is crucial for success. This thesis focus into the process that supports the empowerment and development of agency. The perspectives include the strengthening of community, interaction and peer-to-peer executive function support.

The theoretical framework for the development task consists of empowerment theory, social empowerment, and socio-cultural inspiration. The empirical material consists mainly of thematic group interviews. I conducted three group interviews for Brain Injury Associations volunteer workers and two for other volunteering organizations. I supplemented the interviews also with a telephone interview with two project volunteers working in the field of volunteering. I learned the challenges of executive functions by observing practitioners in practice. I carried out the content analysis of the material with the help of thematic content analysis.

The results of the development task are based on empirical information gathered on the basis of empirical knowledge and on the other hand understanding provided by theoretical knowledge. The thinking behind the development task is based on peer-to-peer executive function support. It is therefore a form of supported voluntary activity. What is essential is the ability of an individual to join a community where, despite his or her ability to function, he or she is empowered and influenced by the channel. Opportunity for agency requires support from the surrounding community and finding appropriate roles for each. Empowerment supports the experience and well-being of an individual's life management. Self-knowledge and the utilization of one's own potential increase an individual's self-esteem.

The main question of the research development mission is: "How can an organization encourage its members to become active? I shared the following sub-questions: 1) How does the individual empowerment will be built a good framework? 2) How do the multiple challenges of brain injury affect volunteering? 3) What kind of aids are produced to support associations to help volunteers who are inexperienced with brain injury?

The results of the research development task are applicable to all patient and disability organizations where the activity is based on peer-to-peer activities and the executive function challenges the actors' ability to function. The focus of the thesis is the support provided by the peer group itself.

Keywords: empowerment, social empowerment, socio-cultural excitement, executive functions (psychology), peer group, peer learning, brain injuries

SISÄLLYS

TIIVISTELMÄ

ABSTRACT

1	JOHDANTO	6
2	TOIMINTAYMPÄRISTÖ	8
2.1	Aivovammaliitto ja paikallisyhdistykset	8
2.2	Tapaturmaisen aivovamman jälkitila.....	9
2.3	Kehittämistehtävä.....	11
2.4	Tuettu vapaaehtoistoiminta	12
2.4.1	Vapaaehtoistoiminta on kansalaisoikeus	12
2.4.2	Tuen antajana ammattilainen vai vertainen	13
2.4.3	Toiminnallisuus, osa hyvää elämää.....	14
2.4.4	Vapaaehtoistoiminta inklusion vahvistajana	15
2.5	Toiminnanohjaustaidot	17
3	TEORIAPOHJA	18
3.1	Sosiaalinen vahvistaminen	19
3.2	Sosiokulttuurinen innostaminen.....	20
3.3	Voimaantumisteoria	23
4	TOTEUTUS	26
4.1	Kehittämistehtävän tavoite	26
4.2	Tutkimuksellisen kehittämistehtävän vaiheet	28
4.3	Opinnäytetyön luotettavuus, pätevyys ja eettisyys	33
4.4	Empiiriset tiedonkeruumenetelmät	36
4.5	Aineiston analyysi.....	38
5	TULOKSET	40
5.1	Uusia mukaan toimintaan ja toimijoiksi.....	41
5.2	Toimijuutta tukeva yhteisö.....	45
5.3	Toimijuuden hyödyt yksilölle	50
5.4	Toimijuuden tuki	54
5.5	Toiminnanohjauksellisen oppaan rakentuminen	59

6	JOHTOPÄÄTÖKSET	63
7	LÄHTEET.....	69
8	LIITTEET	74

1 JOHDANTO

Kehittämistehtävän ajatus syntyi aivovammayhdistystoiminnan piirissä jo pitkään olleesta tarpeesta rohkaista uusia vapaaehtoisia yhdistystoimijoiksi. Uudet toimijat turvaisivat toiminnan kehittymistä ja elinvoimaisuutta. Olennaista olisi saada osallistujat näkemään itsensä toimijoina. Tilaajatahon, eli aivovammayhdistysten, tapauksessa toimijat ovat usein erityistä tukea tarvitsevia henkilöitä, joiden toimintakykyä haastavat eriaisteiset ja hyvin erilaiset aivovamman jälkitilan tuomat oireet. Yhdistyksen kyky mukauttaa tehtäviä toimijan voimavarojen mukaan on ratkaisevaa. Tämä opinnäytetyö syventyy siihen prosessiin, mikä tukee toimijuuden kehittymistä. Näkökulmina ovat yhteisöllisyyden vahvistuminen, vuorovaikutus ja vertaisryhmän toisilleen tarjoama toiminnanohjauksellinen tuki.

Kehittämistehtävän teoreettinen viitekehys muodostuu voimaantumisteoriasta, sosiaalisen vahvistamista ja sosiokulttuurisesta innostamisesta. Empiirinen aineisto koostuu pääasiassa ryhmähaastatteluista. Kolme teemaattista ryhmähaastattelua toteutin aivovammayhdistystoimijoille ja kaksi tuettua vapaaehtoistoimintaa toteuttaville järjestöille. Lisäksi täydensin haastatteluja vielä puhelinhaastattelemalla kahta tuetunvapaaehtoistoiminnan piirissä työskentelevää hanketyöntekijää. Toiminnanohjauksen haasteisiin perehdyin havainnoimalla yhdistystoimijoita käytännössä. Aineiston sisällönanalyysin toteutin temaattisen sisällönanalyysin avulla. Kullakin haastattelulla oli oma tehtävänsä tutkimuksellisen kehittämistehtävän prosessissa, eli teemoittelu perustui aina kunkin haastattelun ydintehtävään. Kehittämistehtävän tulokset perustuvat empirian pohjalta koottuun kokemustietoon ja toisaalta teoreettisen tiedon tuomaan laajempaan tietopohjaan ja ymmärrykseen. Kaikki haastatteluihin osallistuneet tahot ovat oman alansa asiantuntijoita, olivatpa he vapaaehtoisia tai ammattilaisia.

Kehittämistehtävän ajattelu perustuu vertaisryhmän toinen toiselleen tuottamaan toiminnanohjauksen tukeen. Kyseessä on siis tuetun vapaaehtoistoiminnan muoto. Tuettu vapaaehtoistoiminta lähtee ajatuksesta, että vapaaehtoistoiminta on kansalaisoikeus. ”Jokaisella tulee olla mahdollisuus vaikuttaa haluamiinsa asioihin ja osallistua oman yhteisönsä kehittämiseen” (Laimio 2017, 4). Tässä lyhyessä lainauksessa tiivistyy kehittämistehtäväni ydin. Ensinnäkin yksilön mahdollisuus liittyä yhteisöön, jossa hänelle mahdollistuu toimijuus. Halu vaikuttaa, taas kumpuaa sosiokulttuuri-

sen innostamisen ajatusmaailmasta. Halu toimia ja olla osa muutosta. Toisaalta mahdollisuus toimijuuteen vaatii ympäröivän yhteisön tukea ja kullekin sopivien tehtävien löytymistä. Toimijuus tukee yksilön elämänhallinnan kokemusta ja hyvinvointia. Itsetuntemus ja oman potentiaalin hyödyntäminen lisää yksilön itsearvostusta.

Tutkimuksellisen kehittämistehtävän tulokset ovat sovellettavissa kaikkiin potilas- ja vammaisjärjestöihin, joissa toiminta perustuu vertaisuuteen ja toimijoiden toimintakykyä haastavat toiminnanohjaukselliset ongelmat. Opinnäytetyössä keskiössä on vertaisryhmän itse itselleen tarjoama tuki. Aivovammayhdistystoiminta perustuu vapaaehtoistoimintaan. Ammatillista yhdistystukea liiton taholta on käytettävissä pääsääntöisesti koulutukseen, vaikuttamistyöhön ja tiedottamiseen. Paikallisen vapaaehtoistoiminnan toiminnanohjaukseen tukea ei ole resurssien vuoksi mahdollista tarjota. Kehittämistehtävässä keskeistä on löytää keinoja vahvistaa paikallista toimijuutta.

Tutkimuksellisen kehittämistehtävän pääkysymys on: ”Miten järjestö voi kannustaa jäseniään toimijuuteen? Jonka olen jakanut seuraaviin alakysymyksiin: 1) Miten yksilön voimaantumisprosessille rakennetaan hyvät puitteet? 2) Miten aivovamman moninaiset haasteet vaikuttavat vapaaehtoistehtävässä suoriutumiseen? 3) Millaisia apuvälineitä tuotetaan yhdistysten tueksi, jotta heidän on helpompi tukea kokemattomia aivovammautuneita vapaaehtoistoimijoita?

Kehittämistehtävän myötä rakensin ”Asiantuntijaluento meidän paikkakunnalle” –toiminnanohjausta tukevan oppaan ryhmien käyttöön (Liite 1). Oppaaseen on koottu toiminnanohjauksellisia välineitä asiantuntijaluennon suunnittelun ja toteutuksen varalle. Sen avulla ryhmä voi järjestää luennon omalle paikkakunnalleen. Oppaan sisältö on rakentunut kehittämistehtäväprosessin edetessä. Itse kehittämistehtävä lähtee liikkeelle siitä ajatuksesta, että vähänkin on paljon, olennaisinta on ottaa yksilö mukaan toimijana. Myönteinen yhteisöllisyys ja sen sisällä toimijuus on osa aivovammayhdistyksen antamaa lisäarvoa, kun yksilö voi turvallisessa ympäristössä kokeilla siipiään. Pienin askelin tehtävät opettavat yksilöä ymmärtämään omaa toiminnallisuutta ja toimintakykyä. Tulevaisuuden yhdistystoimijoita tuetaan näin löytämään paikkansa toimijan roolista. Tärkeää on luoda ympäristö missä luodaan päämääriä, otetaan kaikki mukaan, tehdään porukalla ja annetaan vastuuta yhdessä so-

vittu määrä. Jos tulee epäonnistuminen, se osataan ottaa oppimiskokemuksena. Tässä opinnäytetyössä etsin keinoja vastata edellä mainittuihin odotuksiin.

2 TOIMINTAYMPÄRISTÖ

2.1 Aivovammaliitto ja paikallisyhdistykset

Tämän tutkimuksellisen kehittämistehtävän tilaaja on Aivovammaliitto ja työn kohteena ovat sen alaiset paikalliset aivovammayhdistykset. Näissä paikallisyhdistyksissä toimii reilu sata vapaaehtoistoimijaa, joista pääosa on eriasteisesti aivovammautuneita henkilöitä, lisäksi toimijoina on läheisiä ja alan ammattilaisia. Jäseniä Aivovammaliiton jäsenyhdistyksissä on yhteensä noin 2300 ja toimintaa järjestetään 30 paikkakunnalla eri puolilla Suomen. Näistä itsenäisiä paikallisyhdistyksiä on kymmenen ja loput niiden alaisia alueellisia toimintaryhmiä. Paikallisyhdistystoiminta pitää sisällään vertaistukea, virkistystoimintaa, aivovammatietouden jakamista niin aivovammautuneille, läheisille ja suurelle yleisölle. Jäsenmäärä on ollut viime vuosina valtakunnallisesti tasaisessa kasvussa. Tosin tavoitettavia jäseniä on yhä runsaasti. Arvioiden mukaan Suomessa noin 100 000 henkilöä kärsii tapaturmaisen aivovamman jälkitilasta, eli vasta pieni osa aivovammautuneista on tarjotun vertaistoiminnan piirissä. (Aivovammaliitto 2019a; Aivovammaliitto 2019b; Putkonen 2019.)

Aivovammaliiton sääntöjen mukaan sen:

”Tarkoituksena on edistää aivovammaisten henkilöiden ja heidän omaistensa suoriutumista yhteiskunnassa itsenäisesti ja yhdenvertaisina muun väestön kanssa sekä hankkia tukea näille tavoitteille. Liitto edistää aivovammoja koskevaa tietämystä sekä edistää ja tukee alan tutkimustoimintaa.” (Aivovammaliitto 2019c.)

Vakituisia työntekijöitä Aivovammaliitolla on kuusi, sekä joitakin projektityöntekijöitä (Aivovammaliitto 2019d). Paikalliset aivovammayhdistykset toimivat kokonaan vapaaehtoisvoimin ja pääasiassa toiminnasta vastaavat varhaiseläkkeellä olevat aivovammautuneet henkilöt. Paikallisyhdistyksiä on vain kymmenen, joten Aivovammaliitto voi tehdä yhdistysten kanssa todella läheistä yhteistyötä. Koulutusta ja tukea räätälöidään yhdistysten ja toimintaryhmien tarpeisiin. Jokainen yhdistys on yksilöllinen, niin toimijoiden toimintakyvyn, taitojen kuin toimintatapojen osalta.

Räsänen kuvaa Siitosen voimaantumisteoriaa käytännönläheisin jaotteluin. Voimaantuminen voi käynnistyä, kun henkilö voittaa voimattomuuden, tietämättömyy-

den, taitamattomuuden ja tarkoituksettomuuden (Räsänen 2006, 25.) Tässä tiivistyy ajatus vertaistoiminnasta. On tärkeä ymmärtää oman itsen muutokset ja saada elämälleen uutta suuntaa. Aivovammaliiton jäsenkyselyn tulosten perusteella 35% kyselyyn vastanneista hyväksyy aivovamman aiempaa paremmin ja neljäsosa vastanneista on päässyt ”neljän seinän sisältä” ulos (Hannila 2016, 19.)

Jotta aivovammaisille ihmisille ja heidän läheisilleen tarjottu vertaistuellinen toiminta voisi entisestään laajentua ja kehittyä on löydettävä tapoja saada yhä useampi innostumaan yhdistysten vapaaehtoistoiminnasta. Aivovammaliitto pyrkii tukemaan aivovammautuneiden ihmisten ja heidän läheistensä toimijuutta ja vaikuttamismahdollisuuksia. Aivovammaliiton strategia vuosille 2015-2019 linjaa liiton arvoiksi jäsenistön toimijuuden vahvistamisen, tasa-arvoisuuden ja luottamuksen. Näiden arvojen ydinajatus on, että vuorovaikutus jäsenistön ja liiton välillä on avointa, arvostavaa ja työtä tehdään yhdessä. Erityisen kiinnostavaa tämän kehittämistehtävän kohdalla on toimijuuden määrittely liiton strategiassa. Toimijuus tukee selkeästi myös tämän kehittämistehtävän ydinajatusta, toimijuuden tasapuolista jakautumista. (Aivovammaliitto 2015, 2–3.) Aivovammaliiton strategia toteaa toimijuudesta:

”Toimijuus tarkoittaa itsenäistä toimintakykyä ja tuon kyvyn aktiivista toteuttamista järjestö- ja yksilötasolla. Aivovammaliiton toiminta pyrkii kehittämään jäsenten toimijuutta liitto- ja yhdistystoiminnassa mukana olemisen kautta. Toimijuuden ytimenä on jäsenistön aktivoiminen sekä omatoimisuuden ja itsenäisyyden lisääminen. Tämä tehdään muun muassa kouluttamalla sekä ohjaamalla voimavaroja yhdistysten omatoimisuutta tukeviin toimintoihin. Liitolta toimijuus edellyttää toimivaan yhteistyöhön ja osaamiseen perustuvaa toimintavarmuutta.” (Aivovammaliitto 2015, 2–3.)

2.2 Tapaturmaisen aivovamman jälkitila

”Aivovammoja syntyy eniten putoamisten ja kaatumisten seurauksena, liikenneonnettomuuksissa, pahoinpitelyissä tai vapaa-ajan tapaturmissa”, todetaan Aivovammaliiton tiedoissa. Tutkimusten mukaan noin puolet on vammautumishetkellä alkoholin vaikutuksen alaisena. Erittäin lievän aivovamman, eli kansanomaisesti aivotärähdyksen, saaneista valtaosa toipuu oireettomaksi. Huomattava osa aivovammautuneista on vammautuessaan alle 25-vuotiaita, mutta lisääntyvässä määrin on myös yli 75-vuotiaita, jotka vammautuvat kaatumalla. Mitä vakavammasta vammasta on kyse, sitä todennäköisemmin siitä jää pysyviä oireita. Tapaturmainen aivovamma syntyy siis, kun päähän kohdistuu voimakasenerginen isku, pää retkahtaa voimakkaasti, kun

aivoihin tunkeutuu vierasesine tai kallo murtuu painaen aivoja. Vuosittain noin 20 000 suomalaista aivovammutuu. Euroopan laajuisesti sairaalahoitoa vaativia aivovammoja on noin 260/100 000, eli voidaan sanoa että aivovammat ovat yleisiä. Noin 100 000 suomalaiselle on jäänyt jälkioireita. Näitä jälkioireita kutsutaan jälkitilaksi, joka tarkoittaa oireita, jotka eivät parane pian tapaturman jälkeen. (Aivovammojen käypähoitosuositus 2017; Aivovammaliitto 2019a.)

Jälkitilan oireet ovat pitkäaikaisia ja pysyviä muutoksia ihmisen toimintakyvyssä. Yleisimmin tapaturmaiset aivovammat ovat lieviä ja jälkioireita ei jää. Vakavammassa onnettomuuksissa aivovamman jälkitila syntyy käytännössä aina. Toisaalta harmittomalta vaikuttava kaatuminen voi myös vaurioittaa aivoja jättäen pysyvät haitat. Jokainen vammautuminen on yksilöllinen ja niin ovat myös jälkitilan oireetkin. Yleisesti voidaan sanoa että aivovamman jälkitila tuo elämään monia erilaisia haasteita. Jos tarkastelemme erityisesti vapaaehtoistoimintaan vaikuttavia oireita, on näistä kaikkein keskeisimpiä aloitekyvyn heikkeneminen, poikkeuksellisen voimakas väsymys sekä toiminnan ja ajattelun hidastuminen. Toisaalta vapaaehtoisarkeen vaikuttaa olennaisesti myös muistin häiriöt, tunteiden ja käyttäytymisen hallinnan vaikeudet sekä toiminnanohjauksen ongelmat, eli mitä tulee tehdä ja missä järjestyksessä. Toimintaohjauksen haasteita käsittelen omassa luvussaan (Luku 2.5). Aivovammaliiton mukaan: ”Tyypillisiä oireita ovat myös erilaiset fyysiset oireet kuten päänsärky, epilepsia ja erilaiset halvausoireet. Sekä aivovammat että niiden oireet ovat hyvinkin monimuotoisia ja yksilöllisiä, eikä aivovamma ole älyvamma.” (Aivovammaliitto 2019a; Aivovaurio.fi 2019a; Aivovaurio.fi 2019b; Aivovammojen käypähoitosuositus 2017.)

Aivovammautuminen haastaa yksilön minäkuva, oireet voivat muuttaa yksilön toimintakykyä ratkaisevasti ja joskus myös persoonallisuus muuttuu olennaisesti. Minäkuvan muodostumisen kannalta on olennaista, että tässä vammautumisessa nimenomaan aivot vammautuvat. Näin ollen oman minäkuvan prosessointi on monella tapaa mutkikasta. Usein aivovammautunut on alkuvuosina oiretiedostamaton, mikä merkitsee, ettei hän havaitse läheistensä tavoin oireitaan, eikä sitä miten on itse muuttunut vammautumisen myötä. Hän ei välttämättä miellä itseään lainkaan vammautuneeksi tai vain fyysiset vammat korostuvat minäkuvassa. Hiljalleen käsitys itsestä tarkentuu ja ymmärrys aivovamman kanssa elämisestä lisääntyy. (Powell 2005, 117–120; Powell 2016, 62.)

2.3 Kehittämistehtävä

Jotta vapaaehtoistoiminta mahdollistuu, on edellisessä luvussa mainitut aivovamman jälkitilan aiheuttamat oireet ja haasteet otettava järjestötasolla toiminnan suunnittelussa huomioon. Kehittämistehtävässä tarkoituksena on löytää keinoja madaltaa kynnystä vapaaehtoistoimijuuteen, edesauttaa näin yksilöiden hyvinvointia ja paikallisen vapaaehtoistoiminnan kehittymistä. Kohteena kehittämistehtävässä on paikallisten aivovammayhdistysten vapaaehtoistoiminta. Tavoitteena on saada yhä useampi uusi vapaaehtoinen tarttumaan toimeen. Kuten Henna-Riikka Seppälän tutkimuksessa todetaan kolme neljästä järjestöstä vastasi, että uusien toimijoiden rekrytoiminen on edellytys toiminnan jatkuvuudelle ja kehittymiselle (Seppälä 2011, 153). Sama todettiin Aivovammaliiton jäsenkyselyn yhdistystoimijaosassa vuonna 2016, jossa 54% vastanneista esitti kehittämistarpeeksi vapaaehtoistoiminnan vahvistamisen (Hannila 2016, 24).

Aivovamma haastaa toimintakykyä, joten vapaaehtoistoimintamahdollisuudet tulee rakentaa niin, että niissä huomioidaan toimijoiden erityistarpeiden ja rajalliset voimavarat. Ja samalla tuetaan onnistumisen mahdollisuuksia mukauttamalla tehtäviä kullekin toimijalle sopiviksi vaativuudeltaan ja laajuudeltaan. Luottamuksen tiedetään tukevan yksilön toimintakykyä Venkula kuvaa luottamuksen vaikutusta ihmisen toimintakykyyn. Kun yksilöön luotetaan, voi hän henkisesti, kuin myös fyysisestikin paremmin. Hän kokee olevansa luottamuksen arvoinen. Epäluottamus imee voimaa ja estää toimintaan ryhtymisen. (Venkula 2005, 137–139.) Tässä on perusta tälle kehittämistehtävälle.

Luottamuksen lisäksi tarvitaan käytännön toimia, jotka madaltavat toimeen tarttumista. Toiminnanohjauksen tueksi tehdään muistiinpanot ja suunnitelmat sovitun tehtävän työvaiheista. Parivastuu on jo pitkään hyväksi havaittu keino varmistaa, ettei kukaan jää yksin tehtävänsä kanssa. Yhdessä on mukavampi miettiä mitä, milloin ja millä tavalla tehdään. Kuten Tiina Herttuainen artikkelissaan toteaa, on toimintakyky aina suhteessa yksilön ja ympäristön välillä. Kun ympäristöä muokataan toimijalle sopivammaksi, mahdollistuu toiminta. (Herttuainen 2017, 28-29.) Olennaista on luoda ystävällinen vuorovaikutus, jossa Kauppilan mukaan on leimaa-antavaa empatiakyky, avoimuuden-, luottamuksen- ja arvostuksen osoitukset. Yksilön kunnioi-

tus on olennaista, kuten se on aina, kun toimitaan vapaaehtoistoimijoiden parissa. (Kauppila 2011, 52–53.)

Aivovamman haasteet kumuloituvat yhdistystoimintaan. Luottamus tukee toimijuutta, mutta tuetta jääminen aiheuttaa helposti poikkeuksellisen suuret haasteet. Tästä hyvänä esimerkkinä on tapahtumaketju joka päättyi vuonna 2011, kun Etelä-Savon aivovammayhdistys ry lopulta lakkautettiin. Tätä edelsi Mikkelin aivovammautuneille kohdennetun klubitalon rahoituksen päättymisen ja alueella toimineen työntekijän toimen lakkautuminen. Kun työntekijän taustatuki lakkasi, ei yhdistyksen toimintaan ollut enää elinvoimaista ja yhdistys purettiin. Tässä taustalla vaikuttaa aivovamma aiheuttama aloitekyvyttömyys ja toisaalta toiminnanohjaukselliset haasteet. Aivovammautuneen henkilön toimijuudelle on olennaista, että tarjolla on tukea ja ohjausta, kun omat toiminnanohjauskyvyt ajautuvat solmuun.

2.4 Tuettu vapaaehtoistoiminta

2.4.1 Vapaaehtoistoiminta on kansalaisoikeus

Tuettu vapaaehtoistoiminta ilmiönä on noussut keskusteluun vapaaehtoistoimintakentässä viime vuosien aikana. Aiheesta on tehty joitakin opinnäytetöitä, joissa ilmiötä on kutsuttu tuetuksi vapaaehtoistoiminnaksi tai matalankynnyksen vapaaehtoistoiminnaksi. Aiheesta on käynnistynyt kaksi Sosiaali- ja terveysjärjestöjen avustuskeskuksen rahoittamaa (STEA) hanketta ja ainakin yksi hanke Euroopan sosiaalirahaston rahoittamana (ESR). Näiden lisäksi on runsaasti hankkeita, jotka käytännössä tekevät tuettua vapaaehtoistoimintaa, mutta hankkeen nimikkeestä se ei käy ilmi. Hankkeiden lisäksi Kansalaisareena on julkaissut aihetta käsittelevän julkaisun alkuvuodesta 2017. Aihepiiri on siis edennyt merkittävästi siitä, mikä tilanne oli vuonna 2016, kun tämä Aivovammaliiton tilaama kehittämistehtävä aikanaan käynnistyi.

Yleisesti voidaan sanoa, että tuettu vapaaehtoistoiminta sanaparilla tarkoitetaan sellaista vapaaehtoistoimintaa, joka mahdollistaa toimintaan osallistumisen vaikka oma toimintakyky, -kunto tai muu asia tekisi osallistumisen normaalisti haasteelliseksi. Kansalaisareenan julkaisema Tuettu vapaaehtoistoiminta – avain osallisuuteen – julkaisu kokoaa laajasti asiantuntijoita tuetun vapaaehtoistoiminnan eri toimintaympäristöistä. Tuettu vapaaehtoistoiminta koskee hyvin monenlaisia henkilöitä, hyvin

erilaisissa elämäntilanteissa. Joitakin tuettu vapaaehtoistoiminta koskee vain lyhyen aikaa, toisilla tarve on jatkuva.

Tuetun vapaaehtoistoiminnan keskusteluun nousun taustalla on varmasti yleisemminkin vammaisten oikeuksiin herääminen yhteiskunnallisella tasolla. YK:n vammaisten oikeuksien yleissopimus oli merkittävä etappi kohti vammaisten osallisuutta ja aktiivisuutta vahvistavaa yhteiskuntaa. Sopimuksen myötävaikutuksella yleiset asenteet ja lähestymistavat vammaisia henkilöitä kohtaan voivat muuttua. Kuten slogan ”Nothing about us, without us! Ei mitään meistä, ilman meitä!” hyvin kuvaa. Vammaiset nähdään vaikuttajina, eikä enää vain hyväntekeväisyyden ja lääketieteellisen hoidon kohteina. (Suomen YK-liitto 2016, 5–7, 12–13.) Hammarbergin mukaan Euroopan laajuisesti katsottuna nykypolitiikka ei, valitettavasti vielä kuitenkaan näen vammaisia aktiivisina kansalaisina, joilla on yhtäläiset oikeudet terveisiin nähden. Keskeinen viesti on, että kaikilla pitäisi olla yhtäläiset mahdollisuudet ja yhteiskunnan tulee olla avoin kaikille. (Hammarberg 2010, 15–16.) Tuettu vapaaehtoistoiminta on eräs askel oikeaan suuntaan.

2.4.2 Tuen antajana ammattilainen vai vertainen

Ajatuksellisesti tuettu vapaaehtoistoiminta sanaparissa sana ”tuki” nähdään yhä tulevan pääsääntöisesti ammattilaiselta ja toisinaan mentorilta, eli kokeneemmalta vapaaehtoistojalta. Tämä näkemys näkyy läpi Kansalaisareenan Tuettu vapaaehtoistoiminta – avain osallisuuteen – julkaisun (Niittynen 2017, 47–48). Omassa kehittämistehtävään liittyvässä selvitystyössä ajatus toistuu myös haastatteluissa ja aihetta käsittelevässä kirjallisuudessa. Tuki voi kuitenkin olla paljon muutakin kuin ammatillista. Tämän tutkimuksellisen kehittämistehtävän ytimessä on vertaistoimijoiden tarjoama tuki toinen toisilleen. Ajatus on haasteellinen, mutta varsin realistinen, kun ajatellaan paikallisyhdistystoimintatasoa.

Ammatillista tukea on mahdollista järjestää suuremmissa järjestöissä, joilla on kyky hakea toiminta-avustuksia rahoittajilta. Palkattua henkilöstöä on SOSTEN Järjestöbarometrin mukaan kuitenkin vain 21% tutkituista järjestöistä. Toisin sanoen ammatillista tukea on hyvin pienessä osassa järjestöjä tarjolla (Järjestöbarometri 2018, 46). Paikallisyhdistyksissä tukea tarjoavat vertaiset ja mahdollisesti myös vapaaehtoistoiminnassa kokemusta keränneet mentorit. Aivovammaliitossa liiton työntekijöistä kahden toimenkuvan kuuluu vapaaehtoisten tukeminen. Käytännössä paikallinen

toiminta perustuu siis toimijoiden väliseen yhteistyöhön ja kunkin yhdistyksen toiminnasta vastaa suhteellisen pieni joukko aktiivitoimijoita. Tämä on Aivovammaliitossa erityisen haasteellista, koska aivovamman jälkitila tuo edellä kuvattuja ongelmia. (Luku 2.2)

2.4.3 Toiminnallisuus, osa hyvää elämää

Aivovammautumisen jälkeen monet päätyvät varhaiseläkkeelle. Näin elämänpiiristä jäävät myös työelämän virikkeet ja sosiaaliset verkostot. Aivovamman aiheuttamien oireiden vuoksi usein myös muut sosiaaliset suhteet voivat katketa tai muuttua. Kun toiminnallisuus ja sosiaaliset verkostot supistuvat tämä koetaan elämänlaatua heikentävänä asiana. Syrjäytymisuhka on todellinen. Monet kokevat, että elämä on tyhjää ja vapaaehtoistoiminta tarjoaa sille merkitystä, virikkeitä, sosiaalisesta verkostoja, itsensä haastamisen ja pätemisen paikkoja. Näitä aivovammatyöstä tuttuja teemoja teemoja sanoitti myös Tuettu vapaaehtoistoiminta Lahdessa –hankkeen projekti-koordinaattori Mari Brunou. Hänen mukaansa heidän toimintaan osallistuneiden kokemukset vapaaehtoisuudesta tiivistyvät seuraaviin seikkoihin: Oma rohkeus lisääntyy ja usko itseen vahvistuu. Elämänilon kokemukset lisääntyvät, toiminta tuo arkeen rytmiä, sosiaalisia suhteita ja merkityksellistä tekemistä. (Brunou 2019.)

Tätä samaa teemaa tukee myös kanadalainen toiminnallisuuden malli. Sen mukaan toiminta on edellytys hyvälle elämälle. Toiminta on osa ihmisyyttä, se sitoo meidät osaksi yhteisöä ja sen avulla rakennamme oleellisesti omaa identiteettiämme (Hautala, Hämäläinen, Mäkelä & Rusi-Pyykönen 2011, 209–210). Itse malli on kehitetty 2007 ja sen pohjana on ollut ammatilliseen työhön pystyvyyteen liittyvä malli “The Occupational Performance Model”. Kanadalaisen toiminnallisuuden mallia voidaan soveltaa myös vapaaehtoistoimintaan, nimenomaan syrjäytymisen vastaisessa mielessä. Mallin ajatuksena on, että ihminen on kokonaisuus joka muodostuu fyysisestä, kognitiivisesta ja affektiivisesta, eli tunteellisesta puolesta. Ytimessä on lisäksi hengellisyys, joka mallin mukaan ei kuitenkaan välttämättä merkitse uskonnollisuutta. Ihmisen toimintaympäristönä on fyysinen, kulttuurinen, institutionaalinen ja sosiaalinen ympäristö. Tähän ympäristöön henkilö nivoutuu toiminnan myötä. Toiminta taas koostuu tuottavuudesta, vapaa-ajasta ja itsensä hoitamisesta. Toiminta voidaan nähdä ammatillisena toimintana, mutta yhtä hyvin myös vapaaehtoistoimintana tai minä tahansa muuna tavoitteellisena toimintana. Toiminta on ihmisen keino sitoutua

sosiaaliseen ympäristöön, liittyä ympäröivään yhteiskuntaan ja kokea merkityksellisyttä omassa elämässään. (Polatajko 2007, 1–4.)

On siis hyvin tärkeää, että kaikenlaisille ihmisille on olemassa mahdollisuuksia toimia ja vaikuttaa ympäröivään yhteiskuntaan. Mahdollisuudet toki voivat olla hyvin moninaisia ja näkyä eri tavoin. Aivovammaliiton sen paikallisyhdistysten toiminta tarjoaa turvallisen ympäristön missä omia voimavaroja ja toimintakykyä voi omatahtisesta kokeilla ja kehittää. Se voi olla aivovammautuneelle ensimmäinen paikka kokeilla siipiään vapaaehtoistoimijana, jonka jälkeen omaa toimijuutta on hyvä laajentaa edelleen.

Tiina Herttuainen Kehitysvammatuki 57 ry:n Vekkaritoiminnan kehittämispäällikkö totesi kehittämistehtävän haastattelussa, että toimijuus merkitsee hänen mielestään sitä, että ”Ihminen pääsee omien vahvuuksien pohjalta toimimaan. Että vahvuudet tunnistetaan, niitä vahvistetaan edelleen ja tuetaan ihmistä toiminnassa. Valjastetaan vahvuudet käyttöön. Ja että toimijalla on aktiivinen rooli, eikä häntä osallisteta jonkun toisen toimesta mihinkään, vaan hän toimii itse aktiivisena tekijänä.” (Herttuainen 2018a.) Herttuainen jatkaa samasta teemasta Kansalaisareenalle kirjoittamassaan blogitekstissä. Hän peräänkuuluttaa että vapaaehtoisorganisaatiot ottaisivat vapaaehtoiset vastaan selvittäen näiden vahvuudet ja mielenkiinnon kohteet. Että organisaatiot tämän perusteella räätälöisivät vapaaehtoistehtävät kunkin toimijan vahvuuksien mukaan. Yksilön tuen tarpeen mukainen toimintaympäristö ja tehtävät mahdollistavat vapaaehtoistoimijoiden koko potentiaalin esiin saamisen (Herttuainen 2018b). Toisaalta Helsingin Klubitalon jäsen Riitta kuvaa toimijuutta omaaloitteiseksi toiminnaksi, mutta toisaalta toimijuutta on myös se kun saapuu paikalle (Riitta 2017).

2.4.4 Vapaaehtoistoiminta inklusion vahvistajana

Omassa vertaisryhmässä toimiminen on yksi tuetun vapaaehtoistoiminnan muoto. Liisa Ansio taas pohtii vapaaehtoisuuden toteutumista oman vertaisryhmän ulkopuolella, mikä on inklusion, eli täyden osallistumisen ja tasa-arvoisuuden kannalta tavoiteltavaa. Saman aihepiirin nostaa tavoitteeksi myös Lounais-Suomen Avustajakeskus tuetun vapaaehtoistoiminnan hankkeen koordinaattori Kuu-Katjaana Salonen. (Ansio 2017, 6–7; Salonen 2017, 60–61.) Jaan inklusion tavoitteena täysin, se vahvistaa yksilön osallisuutta ja toimijuutta entisestään. Näin nähdään myös YK:n

vammaisten oikeuksien yleissopimuksen artikloissa 24. ja 30. Nämä artikkelit käsittelevät vapaaehtoistoimintaan rinnastettavia asioita. Artikla 24. käsittelee koulutusta, pääsääntöisesti artikla käsittelee koululaitosta, mutta siellä nostetaan myös vammaisten ihmisten kykyjen kehittämisen oikeus. Vapaaehtoistoiminnan mukauttaminen erilaisten vammaisten tavoitettavaksi on osaltaan kansalaisyhteiskunnan velvollisuus. Järjestöjen tulisi osaltaan, omien resurssiensa mukaisesti, tukea vammaisten ihmisten tasa-arvoista toimijuutta ja osallisuutta. Järjestökenttää koskee myöskin 30. artikla, joka käsittelee osallistumista erilaisiin vapaa-ajantoimintoihin. On tärkeää tarjota toimintaa, johon kaikki vammaanlaadusta riippumatta voivat vähintään mukautetusti osallistua. (Suomen YK-liitto 2016, 49–50, 63–65.) Toisaalta näen, että omassa vertaisryhmässä on usein paras aloittaa vapaaehtoistoimijuus, koska vertaisryhmä ymmärtää ja tiedostaa ne tavallisimmat haasteet ja voi näin tukea toimijuutta normaaliympäristöä paremmin. Inklusio on luonnollinen seuraava vaihe, kun omaa toimijuutta on voinut vahvistaa vertaisryhmän tarjoaman tuen avulla.

Kehittämistehtävän ydinajatuksena onkin luoda aivovammayhdistyksissä voimaantumiselle myönteinen ympäristö. Näen että aivovammayhdistystoiminta voi tarjota yksilöille turvallisen kotipesän, jossa itseluottamusta ja –tuntemusta voidaan rauhasa kasvattaa. Yksilöllisin askelin kukin toimija voi laajentaa omaa toiminnan piiriä. Näen että vertaistoimintaympäristö voi olla ensimmäinen askel kohti yhä laajenevaa vapaaehtoistoimintaa, joka vahvistaa yksilön inkuulsiota suhteessa yhteiskuntaan. Helsingin Klubitalolla haastatteluun osallistui kolme Klubitalon jäsentä, sekä klubitalon varajohtaja Miia Oijennus. Jäsenet ovat Klubitalolla toimijoita tai talon palveluiden satunnaisempia käyttäjiä. Jäseneksi kuitenkin aina haetaan. Jonskuksi itseään kutsuva jäsen totesi: ”Mä koen että olen kuntoutumassa tekemisen kautta. Tekee sen verran mitä jaksaa. Kun ei halua tehdä mitään, ei tarvii. Voi tulla juttelemaan vaan” (Jonsku 2017).

Aivovammaliiton strategia 2015-2019 kuvaa hyvin toimijuuden ja osallisuuden merkitystä. Järjestön arvopohja on hyvin linjassa YK:n vammaisten oikeuksien yleissopimuksen kanssa. Aivovamma haastaa toimijuutta, mutta Aivovammaliiton määrätietoisena tavoitteenamme on tukea erikuntoisten toimintamahdollisuuksia. Vapaaehtoisvoimin toteutettava toiminta tuo toimintamahdollisuudet lähemmäksi vammautunutta. Haasteellista on, että toimijuutta tukevat käytännössä yleensä myös itsekin aivovammautuneet henkilöt, joiden toiminnanohjaus on henkilökohtaisestikin

haasteellista. Toisaalta toinen toistaan tukien ja omat voimavarat tiedostaen toimintaa voidaan hiljalleen laajentaa.

2.5 Toiminnanohjaustaidot

Toiminnanohjaus terminä merkitsee eri taitojen yhdistelmää, joiden avulla yksilö tai ryhmä pystyy suunnittelemaan, ohjaamaan ja organisoimaan toimintaansa. Toiminnanohjauksen kannalta keskeisiä taitoja ovat yksilöiden tarkkaavaisuus, muisti, organisointi- ja suunnittelutaidot ja tavoitteiden asettaminen. Toisaalta toiminnanohjaukseen liittyy myös kyky säädellä omaa käytöstä. Tietyissä tilanteissa on syytä olla aloitteellinen ja toisinaan hillitä itseään, mutta yhtälailla tarpeen on kyky joustaa ja tarvittaessa esimerkiksi siirtyä aiheesta toiseen. Kaiken pohjalla on oman käyttäytymisen ja tunteiden hallinta, eli yksilön itsetuntemus (Moraine 2015, 57-112.)

Toiminnanohjauksessa keskeistä on asioiden hahmottaminen, muistaminen ja keskittymiskyky. Hahmottaminen on osaltaan koherenssintunnetta, eli kun toimija ymmärtää ja hallitsee sen mitä ollaan kaiken kaikkiaan tekemässä. Ensinnäkin hänen on hahmotettava mihin kokonaisuuteen teko liittyy ja toisaalta mistä osista kokonaisuus syntyy. Tällainen hahmottaminen tukee toiminnan merkityksellisyyden kokemista. Olennaista on hahmottaa koko prosessi, jolloin on mahdollista ennakoida tulevaa ja suunnitella omaa toimintaa suhteessa kokonaisuuteen. Ennakointi lisää sitoutumista toimintaan. (emt., 15-16, 35-37, 47-50, 86-87.)

Toiminnanohjausta voidaan tukea kehittämällä yksilön omia organisointitaitoja. Itsetuntemus ja omien haasteiden tiedostaminen, auttaa ennakoimaan niitä keinoja, mitkä tukevat asioista suoriutumista. Itsetuntemus kehittyy kokemuksen myötä. Jokaisen toimijan, tulee itse määritellä itselleen mielekkäät toiminnanohjauksentukitavat. Toisen puolesta organisointi ei vastaa yksilön omiin tarpeisiin. Omien vahvuuksien oppiminen ja niiden hyödyntäminen toiminnanohjauksen tukena on osa onnistumista. Myös oikeus määrätä itse toimintatapa ja tekemisen rytmi, tukevat tehtävistä suoriutumista. Toiminnanohjaustaitojen päämääränä on tasapainon ja koherenssin tunne. (emt., 85-86, 91-93, 102.) Parhaat menetelmät tukea omaa toiminnanohjausta löytyvät siis käytännössä kokemuksen kautta. Vertaisryhmästä on onneksi mahdollista saada arvokasta kokemustietoa toisilta saman kokeneilta. Vertaisten tarjoamat peilit auttavat oman itsen ymmärtämistä ja omien toimintatapojen kehittämistä. (Pitzén ja Yliviitala 2012, 166-167.) Tämän kehittämistehtävän tavoitteena on

löytää toimijuudelle suotuisa ympäristö vertaisryhmässä, jossa tukea tarjoaa vertainen vertaiselle. Haasteelliseksi tuen tarjoamisen tekee jaetut toiminnanohjaukselliset ongelmat, eli tukea tarjoavat itsekkin aivovammanjälkitilanoireista kärsivät henkilöt.

Erityisesti aivovammoista otsalohkovammojen jälkitila aiheuttaa toiminnanohjauksellisia haasteita. Pian vammautumisen jälkeen henkilö ei ole usein tietoinen haasteistaan. Toiminnanohjauksellisista haasteista kärsivä henkilö pärjää usein itselleen tutuista tai muuten ohjeistetuista tehtävistä, mutta ongelmia syntyy kun toiminta on yksilölle uusi tai toiminnansuunnitteluun ei ole tarjolla tukea. Joillakin yksilöillä haasteet ovat kevyempiä, kuin toisella ja toiminnanohjaukselliset taitoja voidaan myös opetella. Aivovammakuntoutuksesta neuropsykologinen kuntoutus ja toimintaterapia pureutuu näihin seikkoihin. Edellytys oppimiselle on yksilöllisten ongelmien tiedostaminen ja niiden hyväksyminen. (Powell 2005, 92–96; Koskinen 2012, 89–90; Kanto-Ronkanen 2012, 102–106.)

Aivovammautuneiden henkilöiden toimijuutta haittaa usein erityisesti tietyt tyypilliset haasteet. Heikentynyt aloitekyky, voi estää toimeen tarttumista. Toisaalta itse määritellyt päämäärät auttavat löytämään mielekkyyden toiminnasta ja näin toimijuus mahdollistuu. Tavallista kuitenkin on, että asioiden tekeminen lykkääntyy, tätä varten kannattaa määritellä toiminnalle välitavoitteita. Usein aivovammautumisen myötä muuttunut itse toimii aikaisempaa hitaammin, asioiden tekemiseen voi mennä kaksinkertainenkin aika. Tarve tauoille on suurentunut. Tarkkaavaisuuden ja keskittymiskyvyn haasteet näkyvät esimerkiksi puheensorinan aiheuttaman kaoottisena tunteena. Keskustelusta ei pysty erottelemaan mielekästä osuutta. Puheenvuorot ja vastavuoroinen kuunteleminen tukevat keskittymistä. Joskus voi olla hyvä kirjata muistiin sanoja, jotta muistaa omalla puheenvuorolla mitä oli sanomassa. (Pitzén & Yliviitala 2012, 167–168.)

3 TEORIAPOHJA

Tutkimuksellisen kehittämistehtävän teoreettinen viitekehys muodostuu voimaantumisteoriasta, sosiokulttuurisesta innostamisesta ja sosiaalisesta vahvistamisesta. Tavoitteena teorialla on ammentaa tietoa toimintaympäristöstä, joka vahvistaisi yksilön toimijuutta. Tämän kehittämistehtävän tapauksessa kohteena ovat henkilöt, joiden voimavarat ovat rajatut, mutta yhtälailla samat toimintamallit ja -ympäristö tu-

kee kaikenlaisten ihmisten toimijuutta. Kehittämistehtävän opit ovat siis hyödynnettävissä käytännössä kaikenlaisissa vertaisuuteen pohjautuvissa järjestöissä.

3.1 Sosiaalinen vahvistaminen

Sosiaalinen vahvistaminen on terminä laajalti käytössä ja sen ilmenemismuotoja on runsaasti. Termi on käytännössä kehitetty korvaamaan kielteisen sävyn omaavaa syrjäytymisuhan käsitettä. Vahvistaminen ja vahvistuminen kumpuaa myönteisistä lähtökohdista ja mielikuvista. Sosiaalisen vahvistamisen termi on tuttu myös nuorisolaista. (Mikkonen & Saarinen 2018, 37.) Pia Lundbomin ja Jatta Herrasen toimittama kirja *Sosiaalinen vahvistaminen kokemuksina ja käytänteinä* kokoaa sosiaalisenvahvistamisen laajaa kirjoa yksiin kansiin. Käytännössä termi merkitsee erilaisia toimia, jotka vahvistavat yksilön osallisuutta. Osallisuudella taas tarkoitetaan yksilön kokemusta yhteiskuntaan ja yhteisöihin kuulumisesta. Erilaisia yhteisöjä voivat olla esimerkiksi työ-, opiskelu-, harrastus- tai järjestötoiminnan yhteisöt. Yhteisöön kuulumisella on syrjäytymistä ehkäisevä vaikutus ja sitä kautta hyvinvointia vahvistavat vaikutukset. On havaittu että yksilön hyvinvointi lisää aktiivisuutta yhteiskunnassa, ja vastavuoroisesti yhteisöön kuuluminen lisää yksilön hyvinvointia. Tavoitteena sosiaalisella vahvistamisella on eriarvoisuuden ehkäiseminen ja yksilöiden hyvinvointi. (Lundbom & Herranen 2011, 4–8.)

Sosiaalinen vahvistaminen on etsivää työtä, koska sillä pyritään tavoittamaan ihmiset oikea-aikaisesti, niin etteivät ongelmat ehtisi pahentua. Ongelmallista on että ihmisten löytäminen on usein haastavaa (Mikkonen & Saarinen 2018, 41). Näin on myös Aivovammaliitossa, koska toimintaan osallistuminen edellyttää jo jonkinasteisesti oman vamman hyväksymistä. Järvikosken, Härkäpään ja Pättikankaan mukaan vammaisjärjestöön liittyminen on usein haasteellista. Vammautunut henkilö ei halua identifioitua vammaiseksi, mikä aiheuttaa toisaalta entistä syventyvää eristyneisyyttä, koska toiminta elämänhallinnan ongelmien vuoksi ei välttämättä suju niin sanotussa normaalissa yhteiskunnassa. Oleellista olisi hyväksyä itsensä ja löytää itselle uusi identiteetti. (Järvikoski, Härkäpää & Pättikangas 1999, 112–113.)

”Kansalaistoiminta jos jokin on sosiaalista vahvistamista” otsikoi Henna-Riikka Sepälä artikkelissaan *Vahvistavat verkostot*. Hänen mukaansa kolmannen sektorin tarjoamat toiminta- ja vaikuttamismahdollisuudet tarjoavat kenelle vaan mahdollisuuden toimia yhteiskunnassa. Tämä toiminta on puhtaimmillaan sosiaalista vahvista-

mista, kansalaistoiminta on toimimista yhdessä, yhteiseksi eduksi. Järjestöt tarjoavat muista sektoreista poiketen matalan kynnyksen mahdollisuuksia toimia ja oppia käytännössä. (Seppälä 2011, 150, 162.) Samoista lähtökohdista kumpuaa tuetun vapaaehtoistoiminnan arvot. Kehitysvammatuki 57 ry:n vekkaritoiminta on tästä hyvä esimerkki. Kehittämistehtävän tiimoilta haastattelin Vekkarin kahta työntekijää. Vekkaritoiminnan ajatuksena on tarjota kehitysvammaisille henkilöille vapaaehtoistointamahdollisuuksia. Olennaista on että toimijat itse suunnittelevat, toteuttavat ja arvioivat toimintaansa. He ovat toimijoita, ei vain toiminnan toteuttajia. (Kehitysvammatuki 57 ry 2019.) Heitä ei vain osallisteta ulkopuolelta, vaan he ovat osallisia, aktiivisia toimijoita (Herttuainen 2018a).

Sosiaalisen vahvistamisen yhtenä ilmenemismuotona nähdään vertaistuki, joka voi toteutua vertaistukiryhmän, vertaisryhmän tai yksilöllisenä tukihenkilötoimintana. Vertaistuki perustuu samankaltaisen elämäntilanteen jakamiseen ja vastavuoroiseen tukeen, kokemusten ja tiedon vaihtoon kunnioittavassa ilmapiirissä. Suhde on vastavuoroinen ja tasa-arvoinen. Vertaistoiminnan tarkoituksena on vahvistaa yksilöiden osallisuutta ja toiminnallisuutta. Vertaistoiminnassa on luonnollisesti myös vertaistuen tuellisia piirteitä, mutta toiminta ei keskity niin voimakkaasti kokemusten ja tiedon vaihtoon vaan enemmän yhteisöllisyyteen ja toimintaan. Tukihenkilötoiminnassa vertaistukija ja tuettava taas muodostavat tukisuhteen, jota voidaan verrata mentorointisuhteeseen, jossa kokeneempi tukee kokemattomampaa. (Mikkonen 2011, 206–209; Mikkonen & Saarinen 2018, 26–27.)

3.2 Sosiokulttuurinen innostaminen

Sosiokulttuurisen innostamisen juuret ulottuvat toisen maailmansodan jälkeiseen Ranskaan. Tarve innostamiselle syntyi, kun natsimiehityksen aikaisia arpia ryhdyttiin paikkaamaan. Miehityksen jälkeisen lamautumisen vuoksi syntyi tarve saada ihmiset osallistumaan, vaikuttamaan ja toimimaan paremman yhteiskunnan puolesta. Sosiokulttuurisen innostamisen tavoitteena on saada yksilöt osallistumaan oman yhteisönsä ja elämänpiirinsä kehittämiseen. Se perustuu ihmisten väliseen vuorovaikutukseen ja ihmisten toimijuuteen yhteiskunnassa. Sosiokulttuurisen innostamisen ydinajatus on saada ihmiset kasvamaan omassa yhteisössään aktiivisiksi toimijoiksi. Sen ytimessä on nykyisin usein peräänkuulutettu elinikäinen oppiminen. Tarkoituksena on saat-taa yksilöt toistensa kanssa vuorovaikutukseen, jonka jälkeen he voivat ryhtyä paran-

tamaan omaa ja yhteisönsä elämänlaatua. Itse innostaminen on ilmiönä toki ikiaikainen, mutta tässä yhteydessä puhutaan erityisesti sosiokulttuurisesta innostamisesta. Sosiokulttuurisessa innostamisessa keskeisiä tunnusmerkkejä on yksilöiden mahdollisuus tulla kuulluksi ja kuulla toisia, päästä siis osaksi vuorovaikutusta, dialogia. Ymmärtää ja avata näin omaa tietoisuuttaan, eli herkistyä toimimaan ja tiedostamaan asioita, joihin tarvitaan muutosta. Toisaalta myös luovuus löytää ratkaisuja ja halu sitoutua tähän toimintaan. (Kurki 2000, 11–14, 18, 19–20, 88.) Oivalsin, että vaikuttamiseen pohjautuva yhdistystoiminta toteuttaa sosiokulttuurisen innostamisen arvoja.

Sosiokulttuurisen innostamisen teoreettinen runko muodostuu aina tietyistä piirteistä, joiden tulisi olla kaikessa sosiokulttuurisessa innostamistoiminnassa läsnä. Näitä piirteitä ovat osallistuminen, yhteisöllisyys, autonomisuus, vuorovaikutus vertaistensa kanssa (horisontaalinen dialogi) ja toisaalta vuorovaikutus päättäjiin ja viranomaisiin päin (vertikaalinen dialogi), ryhmäidentiteetti, eli joukkoon kuuluminen ja tämän joukon aloitteellisuus, ongelmiin tarttuminen ja niiden yhteinen ratkaiseminen sekä toimintaan sitoutuminen. (emt., 14, 24–28.) Kun puran edellä mainitun listan aivovammayhdistystoiminnan piirissä, löytyy sieltä joitakin huomionarvoisia asioita. On olennaista saada ihmiset liikkeelle, vuorovaikutukseen toistensa kanssa. Tämän osuuden näen toteutuvan jo yhdistystoiminnan perusteissa. Potilasyhdistykset, eli myös aivovammayhdistykset ovat olemassa, jotta ihmisten mahdollisuudet elämään olisivat yhdenvertaisemmat suhteessa muihin. Tämä pitää sisällään niin yhdistyksen sisäisen toiminnan, kuin myös laajemman paikallisen vaikuttamisen. Jokainen jäseneksi liittynyt, on liittyessään jo osa suurempaa kokonaisuutta.

Olennaista on myös se että hierarkkiset valta-asetelmat eivät saa estää yksilöiden toimijuutta ja motivaatiota. Kyse on vapaasta vuorovaikutuksesta yksilöiden välillä, jossa päämääränä on asenteiden ja ihmisten välisen vuorovaikutuksen muutos. Tavoitteena on kulttuurinen demokratia ja demokratisaatio, joka merkitsee kulttuurin kuulumista kaikille, ei vain eliitille. (emt., 24–28, 59.) Sosiokulttuurisen innostamisen vahvaa aluetta on Latalainen Amerikka, jonne se levisi erityisesti brasilialaisen kasvatustieteilijän Paulo Freiren myötävaikutuksella. Freireläinen vapautuksen pedagogiikka voidaan pitää ytimeltään sosiokulttuurisena innostamisena. (emt., 12–13.) Sosiokulttuurinen innostaminen on myös kytköksissä kehittämistehtävänä toiseen peruspilariin voimaantumisteoriaan valtaistumiskäsitteen kautta. Valtaistuminen on

myös Paolo Freiren pedagoginen käsite kuusikymmentäluvulta, sen rinnakkaiskäsite on Riitta-Liisa Kokon mukaan muun muassa voimaantuminen. Valtaistumisen ydinajatus on, että ihminen kokee että hänellä on vaikutusmahdollisuuksia omaan elämäänsä ja elinoloihinsa vaikeuksista huolimatta. (Kokko 2006, 170–172.) Kun näitä termejä makustelee, on ilmeistä että yhdistystoiminta on oivallinen ympäristö tukea voimaantumista, sosiaalikulttuurista innostamista ja sosiaalista vahvistamista.

Leena Kurjen mukaan sosiokulttuurinen innostaminen rakentuu innostamisen rakennepuista. Rakennepuut erittelevät eri ulottuvuuksia toiminnasta, näitä ovat tekemisen tapa, osallistujat, aika, instituutio, sosiaalinen suhde, strategia ja filosofia. Kurjen mukaan tekeminen voi olla muutosorientoitunutta, jolloin sitä voidaan kutsua kuuman maailman toiminnaksi. Jos taas toiminta suuntautuu vain virike- ja harrastus puolelle, ajanvietteeksi, on toiminta silloin sosiokulttuurisen innostamisen termin kylmän maailman toimintaa. Kurki peilaa rakennepuiden avulla toimintaa kylmän ja kuuman maailman välillä. Kuuma maailma on dynaamista, tasa-arvoista ja se pohjautuu ennen kaikkea muutoksen ja vaikuttamisen tarpeelle. Kylmä maailma on jähmeää ja se pyrkii asioiden pysyvyyteen. Muutos on kuuman maailman moottori. Tavoitteena on että toiminnassa olisi enemmän merkitystä ja syvyyttä (kuuma), kuin että se olisi pelkkä ajanvietontapa (kylmä). Kuumassa maailmassa toimijat keskustelevat ja heille syntyy yhteinen tarve toimia. Toiminta ruokkii itse itseään. Toimijoiden panokset suuntautuvat kohti yhdessä koettuja merkityksellisiä päämääriä. (Kurki 2000, 73-76.)

Sosiokulttuurisen innostamisen ajattelumaailma tuo tähän kehittämistehtävään päämääräorientoituneen suunnan. Kurki kuvaakin tätä päämäärään pohjautuvaa ajattelua kuvaavalla tarinalla. Jossa kivenhakkaajista ensimmäinen kokee hakkaavansa kiviä, toinen rakentavansa katedraalia. (emt., 77.) Nimenomaan halu muuttaa maailmaa on yksi peruspilari yhdistystoimijollamme. He kokevat että yhteiskunta ei ymmärrä aivovammautuneiden henkilöiden todellisuutta. Halu tehdä aivovammat näkyväksi, hyväksytyksi ja tunnustetuksi on useille toimijoistamme tärkeä motivaatiotekijä. Aivovammat ovat usein yhä tänäkin päivänä hävettyjä ja piiloteltuja asioita vammautuneiden elämässä. Jopa niin ettei läheisillekään haluta kertoa aivovammautumisesta (Powell 2005, 198–200). Toisaalta yhdistystoiminta on olemassa kumpaa-kin varten, niin kuumaa- kuin kylmää maailmaa varten. Kylmän maailman toiminta on leppoisaa ja tyytyvää, mutta toisaalta se antaa osallistujien elämään sisältöä. Se on

myös helpommin toteutettavissa. Kuuman maailman toiminta edellyttää enemmän panosta toimijoilta, sen merkitys on ennen kaikkea saada joukkoja liikkeelle. Kuumaa maailmaa ei tehdä yksin tai pienellä panoksella, sen toteutukseen tarvitaan kylmän maailman toimintaa enemmän toimijoita.

3.3 Voimaantumisteoria

Juha Siitosen kehittämän voimaantumisteorian avulla on mahdollista käsitteellistää ihannetilaa, jossa yksilön aktiivisuus, oma-aloitteisuus, sitoutuminen ja hyvinvointi voivat rakentua tai ainakin vahvistua. Voimaantumisteoriassa oleellista on yksilön kokemus itsestään siinä toimintaympäristössä ja yhteisössä, missä hän haluaa toimia ja olla osallisena. Voimaantuminen on ihmisen sisäinen voimantunto, eli usko itseensä ja tavoitteidensa saavuttamiseen ja luottamus asemansa säilymisestä ryhmässä myös epäonnistumisen hetkellä. Voimaantunut henkilö voi hyvin, kokee henkilökohtaisesti kuuluvansa yhteisöön ja olevansa turvassa ja hyväksytty. Voimaantumistermin synonyymejä on sisäinen voiman tunne sekä englannin kielen empowerment. Rinnakkaistermejä ovat valtautuminen/valtauttaminen, valtaistuminen tai valtuuttaminen. (Siitonen 1999, 60–61, 82.)

Voimaantumisteoria muodostuu viidestä Siitosen luomasta premissistä, eli lähtökohdasta. Nämä premissit yhdessä muodostavat teorian ihmisen voimaantumisesta. Premissit kuvaavat voimaantumisen henkilökohtaista ja sosiaalista ulottuvuutta. Seuraavana pyrin tiivistämään premissien ydinajatuksia. Kaiken pohjana on, ettei ketään voi voimaannuttaa. Voimaantuminen kumpuaa yksilöstä itsestään. Voimaantumisen kokemus on kuin hyvinvointi, jokaisen hyvinvointi kumpuaa hänen omista lähtökohdistaan ja yksilö osaa arvioida onko hän hyvinvoiva vai ei. Kuten hyvinvointi, saavutettu voimaantuminenkaan ei ole välttämättä pysyvää. Tiettyssä ympäristössä ja yhteisössä henkilö voi kokea voimaantumista, toisessa taas ei. Myös elämäntilanteen muutos voi vaikuttaa sisäisen voiman tunteen kokemukseen, se voi joko vahvistua tai heikentyä. Kontekstilla, eli sosiaalisilla suhteilla ja toimintaympäristöllä on suuri merkitys voimaantumisessa. Ympäristö voi tukea tai vaihtoehtoisesti heikentää yksilön tai ihmisryhmän voimaantumisprosessia. Vaikuttamalla ympäristöön, voidaan vaikuttaa yksilön voimaantumisprosessiin. (emt., 157, 161–165.)

Hyvinvoiva ryhmä tukee jäsenten voimaantumista, mikä taas lisää ryhmän jäsenten hyvinvointia ja voimaantumista, joka taas edesauttaa ryhmän hyvinvointia. Hyvin-

voivan ryhmän voi tunnistaa jäsenten välisestä kunnioituksesta, tasa-arvosta, halusta asettaa päämääriä ja uskalluksesta ottaa riskejä. Ryhmän jäsenten välinen vuorovaikutus on hyvää: yksilöitä kuunnellaan, heistä välitetään ja heidät hyväksytään sellaisina kuin he ovat. Voimaantunut henkilö sitoutuu yhteisöön ja toimintaan, mikä itessään vahvistaa hänen voimaantumistaan ja sitä kautta myös ryhmää ja mikä taas sitouttaa yksilöitä ryhmään. Tätä ilmiötä Siitonen kutsuu sitoutumista vahvistavaksi katalyytiksi. Voimaantuminen on siis itseään ruokkiva ilmiö, joka tuottaa hyvinvointia. Siitosen mukaan hyvinvointi on yhteydessä voimaantumisen osaprosesseihin. Osaprosessit on jaettu neljään kategoriaan, jotka ovat päämäärät, kykyuskomukset, kontekstiuskomukset ja emotiot. Nämä kaikki kategoriat ovat vahvasti yhteydessä toisiinsa. Kategoriat eritellään yksityiskohtaisiin osaprosesseihin. Siitosen mukaan myös osaprosessit ovat yhteydessä toisiinsa ja jos jossakin tai joissakin osaprosesseissa on ratkaisevia puutteita, voi se ainakin heikentää voimaantumista tai jopa estää sen synnyn. (emt., 117–118, 162–164.)

Päämäärät –kategoria merkitsee, että jokaisella yksilöllä on toivottu tulevaisuuden tila, johon hän pyrkii tai jota hän haluaa välttää. Tiedostetut ja tiedostamattomat päämäärät vaikuttavat hänen ratkaisuihinsa ja toimintaansa. Tiedostetuissa päämäärissä on olennaista, että ne ovat henkilökohtaisia ja yksilöllä on itsemääräämisoikeus ja vapaus asettaa ne itse. Ulkoapäin asetettujen päämäärien tavoittelusta henkilö ei voimaannu, koska hän ei koe päämäärää omakseen. Samalla päämäärien on oltava riittävän haastavia, mutta toisaalta saavutettavissa. Niiden asettamisessa ja niihin sitoutumisessa yksilö arvioi päämääriä omista lähtökohdistaan ja siitä millaisia seurauksia tavoitteisiin pääseminen aiheuttaa. Hän pohtii lisäksi onko päämäärään pyrkiminen hänelle merkityksellistä, kannattaako se. Entä onko päämäärä hänen omien arvojensa mukainen ja toisaalta onko päämäärä selkeäpiirteinen ja saavutettavissa. Asetettujen päämäärien julkisuus vaikuttaa niihin sitoutumiseen, ihmisellä on tarve osoittaa pystyvyyttä sosiaalisissa yhteisöissä. (emt., 119–123, 125.)

Voimaantumisteorian kykyuskomukset –kategoria on elimellisesti kytköksissä edellä kuvattuun päämäärät –kategoriaan. Yksilön arvioidessa päämäärien saavutettavuutta vaikuttaa siihen hänen käsitys omista kyvyistään ja itsestään henkilönä ja toimijana. Kuka minä olen, mihin olen ennen pystynyt, mihin uskon pystyväni. Toisaalta olenko tässä ympäristössä turvassa, kuulunko joukkoon, olenko arvostettu ja aktiivinen osa tätä ryhmää. Hyvä itseluottamus ja vankat kykyuskomukset vapauttavat yksilön voi-

mavaroja, koska yksilö uskaltaa myös ottaa riskejä ja toisaalta hän on sinnikkäämpi mahdollisten ongelmien ilmaantuessa. Mahdollinen epäonnistuminen ei murra hänen luottamusta itseensä. Jos itseluottamus on heikko, hän ei halua heikentää sitä ottamalla riskejä uusista epäonnistumisista. Kykyuskomukset pitävät sisällään myös yksilön käsityksen omasta tehokkuudesta ja kyvyistä säädellä omaa toimintaansa sekä kyvyt kantaa vastuuta. Hyvän itseluottamuksen omaavan henkilön aktiivinen ote syntyy hänestä itsestään, eikä häntä tarvitse aktivoida tai motivoida. Toisaalta yksilön on olennaista saada toimia omien vahvuuksiensa pohjalta, etenkin kun ryhmä on hänelle vielä uusi. Kykyuskomukset rakentuvat oman ennakkokäsityksen pohjalle, eli millaista palautetta hän on ennen saanut toiminnasta. Positiiviset kokemukset vahvistavat yksilön uskoa itseensä. Toisaalta mahdollisiin epäonnistumisiin suhtaudutaan otollisessa ympäristössä oppimiskokemuksena, eikä se näin leimaa yksilöä persoonana. (emt., 129–139, 154.)

Kolmas voimaantumisteorian kategoria on kontekstiuskomukset. Kuten edellä jo totesin, on sekin hyvin läheisessä yhteydessä kahteen edellä mainittuun kategoriaan, eli päämääriin ja kykyuskomuksiin. Kontekstiuskomukset on yksilön käsitykset toimintaympäristöstä ja yhteisöstä. Onko tämä ympäristö sellainen että voin luottavaisin mielin toimia ja ottaa riskejä? Tuetaanko ja arvostetaanko minua? Yksilön kannalta toimintaympäristössä on olennaista hyvä ilmapiiri, arvostus, luottamus, kunnioitus ja toisaalta myös toimintavapaus, rohkaiseminen ja tukeminen. Positiivista kokemusta toimintaympäristöstä voi tukea panostamalla ryhmän sisäiseen vuorovaikutukseen ja yksilöiden henkilökohtaiseen huomioimiseen. Tasa-arvoinen ja vertaisuuteen pohjautuva lähestymistapa rohkaisee yksilöitä ja lisää heidän itsearvostuksen tunnetta ryhmän jäsenenä. Olennaista on myös pitää toimintailmapiiri ilmavana, eli ketään ei koskaan painosteta tai pakoteta toimimaan vaan kannustetaan ja rohkaistaan. Kuten päämäärä-kategoriassa on yksilön päätävältä toimintavapaus olennainen osa voimaantumista. (emt., 142–151.)

Neljäs voimaantumisteorian kategoria sulautuu kaikkiin edellisiin. Se on emotioiden, eli tunteiden kategoria. Tunteiden kautta yksilö tulkitsee kaikkea edellä mainittua. Kokemus hyvästä ilmapiiristä pohjautuu tunteisiin. Jos toimintaympäristössä on positiivinen lataus, eli tekeminen nähdään innostavana ja myönteisenä asiana, eikä pakkona ja velvollisuutena, uskaltaa yksilö ottaa aktiivisempaa roolia toiminnasta. Optimistinen ja aktiivinen ote toimintaan on omiaan lisäämään ihmisten innostumis-

ta ja toimeen tarttumista. Toisaalta Siitonen painottaa, että voimaantumista vahvistavassa ympäristössä on olennaista, että kaikki ihmisiä arvostetaan, kunnioitetaan ja huomioidaan heidän toimintakyvystä huolimatta. (emt., 152–157.)

4 TOTEUTUS

4.1 Kehittämistehtävän tavoite

Tarkoitukseni oli rakentaa vapaaehtoistoimintaa tukevia välineitä Aivovammaliiton paikallisyhdistysten hyödynnettäväksi, jotta erikuntoiset vapaaehtoistoimijat pääsisivät osallistumaan toiminnan toteutukseen osana yhdistyksen yhteisöä. Työssäni Aivovammaliiton järjestösuunnittelijana seurasin viiden ja puolen vuoden ajan läheltä vapaaehtoistoiminnan kipupisteitä. Suurin haaste on tehtävien heikko jakautuminen yhdistyksissä. Usein vastuu on keskittynyt yksittäisille toimijoille ja muille ei tehtäviä pystytä jakamaan. Toimijat olivat arkoja jakamaan tehtäviä tai osallistujien uskallus toimintaan tarttumiseen on haasteellista. Kehittämistehtävän alkukartoituksessa eräs pitkän linjan vapaaehtoistoimija totesikin: ”Osallistujat tulevat valmiiseen pöytään, eivätkä ajattele että pitäisi toimia toisin.” Tosin onnistuneitakin toimintakulttuureita on yhdistyksissämme olemassa, joissa tehtäviä on jaettu laajemmalle toimijajoukolle. Tutkimuksen tavoitteena on tuottaa välineitä yhdistysten toimijoiden tueksi, kun toimintaan rekrytoidaan uusia tekijöitä tai vanhoja aktivoidaan.

Tutkimuksen pääkysymys: Miten järjestö voi kannustaa jäseniään toimijuuteen?

Alakysymykset:

1. Miten yksilön voimaantumisprosessille rakennetaan hyvät puitteet?
2. Miten aivovamman moninaiset haasteet vaikuttavat vapaaehtoistehtävässä suoriutumiseen?
3. Millaisia apuvälineitä tuotetaan yhdistysten tueksi, jotta heidän on helpompi tukea kokemattomia aivovammautuneita vapaaehtoistoimijoita?

Kehittämistehtävä eteni käytännön osiltaan osana järjestösuunnittelijan työtäni ja teoreettiseen osaan syvennyin osana opintojani. Koen että oppimisympäristönä tällainen käytännönläheinen toimintatapa oli erittäin antoisa. Koen että toimin tutkivan työotteen periaatteiden mukaisesti. Tutkiva työote merkitsee, että työntekijä käyttää omassa perustyössään tutkimuksellisia menetelmiä työnsä ja työnteontapansa kehit-

tämiseen. Se on refleктоiva, asioita avoimesti ja määrätietoisesti selvittävä asenne työhön. Avoin vuorovaikutus, keskustelut, reflektio ja näiden pohjalta tehdyt tulkin-
nat luovat pohjan tutkivalle työotteelle. Tutkiva työote ei automaattisesti merkitse
hyväksi havaittujen työtapojen muuttamista tai kehittämistä, vaan myös niistä oppi-
mista. On tärkeä ymmärtää, miksi jokin toimintatapa on parempi kuin toinen, miksi
se toimii ja miten tätä oppia voisi hyödyntää jossain toisen tyyppisessä tilanteessa.
(Pääkaupunkiseudun sosiaalialan osaamiskeskus 2007, 41–42.)

Tutkiva työote näkyy tässä tutkimuksellisessa kehittämistehtävässä erityisesti koska
se on työelämälähtöinen, joten sen hedelmät nivoutuvat käytännön arkeen luonnolli-
sesti. Tutkimus pohjautuu todelliseen tarpeeseen, tutkimuksen alkulähde on Aivo-
vammaliiton hallituksen antama tehtävä, joka on tosin tutkimussuunnitelman kehit-
tyessä jatkojalostunut. Lohduttavasti Kiviniemen kuvaa, että laadullinen tutkimus on
jatkuvaa prosessia, jossa tutkijan tulee rajata ja hahmottaa tutkimusongelmaa jatku-
vasti. Rajaaminen perustuu myös tutkijan omiin intresseihin ja näkemykseen, miten
tutkimus vastaisi mahdollisimman hyvin käytännön tarpeeseen. (Kiviniemi 2010,
70–73.) Koen että tämä kehittämistehtävä on edennyt melko suunnitelmallisesti,
ammentaen kuitenkin käytännön arjessa havaituista ja joustavasti opituista seikoista
uutta suuntaa prosessille. Kehittämistä on edistetty kehämäisesti, aina pysähtyen
miettimään miten olisi viisainta jatkaa.

Tunnistan siis kehittämistehtävän edenneen Toikko ja Rantasen esittelemän spiraalimallin mukaisesti. He esittelevät neljä erilaista kehittämisprosessin mallia: lineaarinen, spiraali-, taso ja spagettimalli. Kehittämisprosessin voi edetä joko hyvin suunnitelmallisesti ja ennakolta päätetysti, kuten lineaarisessa kehittämisessä. Toisaalta kehittämismalli voi olla hyvinkin sattumanvarainen kuten spagettimainen kehittämisprosessin malli. Mutta yhtälailla kehittäminen voi olla suunnitelmallista, niin että kehittämistä tehdään eri toimija- tai asiakasryhmien kanssa, kuten tasomallissa. (Toikko & Rantanen 2009, 64–72.) Kuten sanottua itse tunnistan tämän tutkimuksellisen kehittämistehtävän edenneen kuten kuvatun spiraalimallin. Sillä spiraalimallissa kierretään kehittämisen ja reflektoinnin kehää. Se muistuttaa lineaarisesta mallista, jossa asiat toistuvat vaihevaiheelta, mutta spiraalimallissa kehittäminen palaa aina alkupisteeseen, jossa jälleen pohditaan, perustellaan ja suunnitellaan mitä ja miten tullaan kehittämistä jatkamaan. Spiraalimallissa kehittämisprosessi muodostuu pää-
tavoitteesta ja rinnalla toteutuvista pienemmistä tavoitteista. Näin kehittäminen ete-

nee välitarkastusten avulla korjattuun ja todennäköisemmin oikeaan suuntaan. (emt., 70-71.)

Tämä tutkimus pyrkii ammentamaan laajasti eri lähteistä hyväksi havaittuja toimintamalleja ja levittämään niitä edelleen. Toimessani Aivovammaliiton järjestötyöntekijänä voin hyödyntää tutkimuksen aikana oppimiani ja oivaltamiani asioita järjestösuunnittelijan työni tukena. Nyt siirryttyäni uuden työnantajan palvelukseen, on kehittämistehtävän anti helposti siirrettävissä uusiin toimintaympäristöihin. Näistä lähtökohdista alkaen voin sanoa, että tutkiva työote näkyy tutkimuksen jokaisessa vaiheessa. Kiviniemenkin mukaan laadullinen tutkimus on usein tutkijan oma oppimisprosessi, jonka avulla tutkijan osaaminen tutkimusaiheesta syvenee. (Kiviniemi 2010, 76-77.)

Tutkimusmenetelmissä olen pyrkinyt löytämään tähän tutkimukseen parhaiten soveltuvat menetelmät. Teemahaastattelujen avulla pyrin löytämään käytännön kokemusta laajalti kentältä. Haastattelu noudattaa tutkivan työotteen ihanteiden mukaisesti vuorovaikutteista ja avointa asioiden pohdintaa. Haastattelu tarjoaa mahdollisuuden nähdä ja oppia tutkimuksen teemoista arkihavainnointia syvemmin. Toisaalta käytin tutkimuksessa myös havainnointia tiedon keruun menetelmänä. Sen avulla pyrin ymmärtämään oppimaani ja analysoimaan huomaamiani seikkoja niin haastatteluja, kuin normaaleja arkitilanteita syvällisemmin. Tutkimustiedon ja teorioiden avulla pyrin saamaan ajatteluuni uusia elementtejä ja näin kehittämään toimintaa edelleen. Tutkimuksen hedelmät mallinnetaan niin, että materiaalit ovat käytettävissä kaikissa aivovammayhdistyksissä, jolloin tutkimus jää elämään. Tavoitteenani on luoda mallista sellainen, että se voisi olla yleistettävissä muihinkin järjestöihin, joissa vapaaehtoistoimijat kaipaavat samaan tapaan erityistä tukea.

4.2 Tutkimuksellisen kehittämistehtävän vaiheet

Tutkimuksellinen kehittämistehtäväni koostuu viidestä eri osasta: 1) tutkimuksellinen vaihe, eli tarpeiden ja kokemusten kartoitus haastattelemalla ja havainnoimalla aivovammayhdistyksissä, 2) teoriapohjan kokoaminen kirjallisuudesta, 3) muiden järjestöjen hyviin käytäntöihin ja kokemuksiin syventymällä haastattelemalla, 4) tutkimuksen lopputuotoksen mallintaminen ja 5) tutkimuksellisen kehittämistehtäväprosessin raportointi opinnäytetyön muodossa. Nämä viisi vaihdetta limittyvät toisiinsa, eikä työ edennyt kronologisesti edellä mainitussa järjestyksessä. Vaan kuten

jo aiemmin kuvasin Toikkoa ja Rantasta mukaillen, spiraalimallin kehämäiseen tapaan. (Toikko & Rantanen 2009, 64–72.) Lisäksi taustalla vaikutti substanssiin ja toimintaympäristöön perehtyminen päätoimisessa toimessani Aivovammaliiton järjestösuunnittelijana vuosina 2012–2018.

Kehittämistehtävän tarpeiden ja kokemusten kerääminen toteutettiin ryhmähaastatteluina ja havainnointina. Aivovammayhdistystoimijoille järjestin kolme eri ryhmähaastattelua kevään 2017 ja kevään 2018 välisenä aikana. Ensimmäisessä haastattelussa, joka aloitti kehittämistehtävän prosessi, haastattelin kaikkien kymmenen eri yhdistyksen edustajia. Pääasiassa paikalla olivat puheenjohtajat ja heidän lisäksi toimintaryhmien vetäjät ja useampi yhdistysaktiivi. Kutsun tätä temaattista ryhmähaastattelua jatkossa tässä opinnäytetyössä nimellä *alkuhaastattelu*. Tämän jälkeen työskentely jatkui itsenäisesti alkuhaastattelun ja havainnoinnin evästäjänä. Kun toiminnanohjauksellinen tukimateriaali syntyi, jatkui prosessi siihen kietoutuen. Järjestin tukimateriaalin kommentointia varten jälleen ryhmähaastattelun. Tällä kertaa osallistujina olivat yhdistysten puheenjohtajat. Haastattelu järjestettiin videopuheluvälitteisesti ja paikalla oli edustajat kahdeksasta yhdistyksestä. Tätä haastattelua kutsun tässä opinnäytetyössä *välihaastatteluksi*. Lopuksi kun tukimateriaali oli viimeistelyä vaille valmis, järjestin *loppuhaastattelun* yhdistystoimijaryhmälle, jossa on jäsenenä erikuntoisia toimijoita yhdestä yhdistyksestä. Tämän haastattelun tavoitteena oli saada loppukäyttäjärhymältä kommentit toiminnanohjauksellisen tukimateriaalin soveltuvuudesta käytäntöön.

Muiden järjestöjen hyviin käytäntöihin ja kokemuksiin perehdyin haastatteleamalla Helsingin Klubitalolla, Kehitysvammatuki 57 ry:ssä ja Lahden Diakonissalaitoksen Tuettu vapaaehtoistoiminta Lahdessa -hankkeissa työntekijöitä. Kahta ensimmäistä haastattelin talvella 2017–2018. Lahden hankkeiden työntekijöitä haastattelin opinnäytetyön kirjoittamisprosessin aikaan kesällä 2019. Helsingin Klubitalon toimintaan tutustuin yleisesittelyssä ja lisäksi haastattelin toimijoita ryhmähaastatteluna. Klubitaloyhteisön toiminta tukee jäsenten paluuta työelämään, koulutukseen ja aktiivisempaan elämään yhteiskunnassa. Toiminta perustuu vertaistoimintaan, jossa mielenterveyskuntoutujat osallistuvat omaehtoisesti yhteisön toimintaan. (Helsingin Klubitalo 2017.) Klubitalon jäsenten taustassa on yhtäläisyyksiä aivovammakenttään toimijoiden taustaan nähden. Nimittäin aivovammautuneet henkilöt jotka vammau-

tuvat aikuisena, ovat kouluttautuneet ja olleet ennen vammautumista työelämässä. Heillä on siis ammatillinen identiteetti ja osaamista, kuten klubitalon jäsenillä.

Edellä kuvattua ammatillisen identiteetin liittymäpintaa ei ollut toisessa haastattelemassani järjestössä, eli Kehitysvammatuki 57 ry:ssä. Siellä haastattelin kahta vekkari-toiminnan työntekijää. Vekkaritoiminta pohjautuu vuosina 2012–2015 toteutettuun Vertaisesta kaveri-projektiin, joka kehitti tuetun vapaaehtoistoiminnan menetelmiä. Projektin rajoitti Raha-automaattiyhdistys. Nykyisin toiminta on osa yhdistyksen perustoimintaa. Vekkaritoiminta ansioituu erityisesti toiminnanohjauksen tuen tiimoilta, toiminnan tiimoilta on mallinnettu erilaisia toiminnansuunnittelun ja –seurannan lomakkeita.

Kolmas tuetun vapaaehtoistoiminnan taho, jota haastattelin, oli Lahden Diakonissalaitos. Sieltä puhelinhaastattelin erikseen kahta hanketyöntekijää. Kummatkin hankkeet käsittelevät tuettua vapaaehtoistoimintaa ja ne ovat käynnistyneet vuonna 2018. Toinen hankkeista on Euroopan sosiaalirahaston rahoittama ja sen pääpainona on työllistymisen tuki. Toinen on Sosiaali- ja terveysjärjestöjen avustuskeskuksen, eli STEAn rahoittama hanke, joka suuntautuu enemmän tukea tarvitseville vapaaehtois-toimijoille, joiden näköpiirissä ei ole työllistyminen. Nämä hankkeet ovat käynnistyneet vasta vuosi sitten, mutta heidän haastattelusta löysin liittymäpintaa etenkin toimijuuden vaikutuksista yksilön hyvinvointiin. Heidän tukemansa vapaaehtoiset ovat hyvin monenlaisista taustoista lähtöisin suurimpina ryhminä mielenterveys- ja päihdekuntoutujia sekä fyysisesti.

Seuraavana kuvaan tämän tutkimuksellisen kehittämistehtävän vaiheita. Kuinka prosessi on edennyt ja miksi eri ratkaisuihin on päädytty. Toikon ja Rantasen mukaan kehittäminen lähtee liikkeelle perustelulla, miksi toimintaa on kehitettävä. Mahdollisimman konkreettinen tarve on koko prosessille eduksi. (Toikko & Rantanen 2009, 57-59.) Tämän kehittämistehtävän idea syntyi todellisen käytännöntarpeen vuoksi. Ensimmäinen vaihe kirkastui ”Työkalupakki ryhmän yhteiseen toimintaan” –nimiseksi koulutukseksi jo keväällä 2014, josta ajatus syveni vuosi vuodelta. Kehittämistehtävän tarkoituksena on samalla syventää ja toisaalta täsmentää työkalupakin sanomaa. Tehtäväni järjestösuunnittelijana oli tukea paikallisia yhdistyksiä toimimaan alueellaan ja varmistaa yhdistysten elinvoimaisuutta tulevaisuudessakin. Pääosassa aivovammayhdistyksiä toiminnasta vastasi vain pieni joukko vapaaehtoisto-

mijoita, joten uusia kaivattiin mukaan. Sama asia huolestutti yhdistystoimijoita Aivovammaliiton jäsenkyselyn yhdistystoimijaosassa vuonna 2016, jossa 54% vastanneista esitti kehittämistarpeeksi vapaaehtoistoiminnan vahvistamisen. (Hannila 2016, 24.) Erityisesti minua järjestösuunnittelijana huolestuttivat toimintaryhmät, joiden toiminnasta vastasi enimmillään kaksi vapaaehtoista ryhmän vetäjää. Toimintaryhmäpaikkakunnilla toiminta oli siis erityisen haavoittuvaista. Tarvittiin välineitä, miten alueellista toimintaa voitaisiin käytännössä tukea vahvistumaan ja uusia vapaaehtoistoimijoita saataisiin rohkaistua mukaan toimintaan.

Toista tehtävää Toikko ja Rantanen kutsuvat organisoinnin tehtäväksi. Tässä vaiheessa luodaan kehittämiselle hyvät puitteet. Hankitaan kehittämistyölle virallinen hyväksyntä asiasta päättäviltä tahoilta, kuten työnantajalta, sekä sovitaan kuka tekee ja mitä. Organisoinnin aikana on tiedostettava ketkä kaikki ovat osallisia kehittämis-toiminnassa, heidät ja heidän taustaorganisaationsa on otettava huomioon suunnittelussa, jotta kehittäminen saa hyvät puitteet. (Toikko & Rantanen 2009, 77–79.) Kehittämistehtävä käynnistyi virallisesti 8.4.2017, kun Aivovammaliiton järjestämällä yhdistyspäivillä esiteltiin kehittämistehtävä ja paikalla olleilta 22 yhdistysaktiivilta koottiin arvokasta käytännöntietoa ja –ideoita hankkeen pohjaksi. Aloitushaastattelun aikana tuotettiin aineistoa ryhmähaastattelu ja parityöskentelymenetelmillä, jotka koottiin keskustellen yhteiseksi tarvelistaksi.

Kolmantena on toteutuksen tehtävä, jolloin kehittämistoiminta käytännössä toteutetaan ja tavoitteisiin pyritään vastaamaan. Toikko ja Rantanen painottavat priorisoinnin merkitystä, kehittäminen on rajattava, jotta muutosta tapahtuisi, lakea kehittäminen on usein liian kunnianhimoista. He myös rohkaisevat kehittämään kokeilemalla eri ratkaisuja käytännössä. Ja tuon jälkeen kokeilun tuloksia analysoimalla ja jälleen kokeilemalla, löydetään usein viisain suunta. Toteutuksen dokumentointi tukee analysointia ja toimintatapojen reflektointia. Kehittämisen tuloksena tuotetaan usein jonkinlainen malli, jota on helpompi levittää ja joka on helpompi hahmottaa. (emt., 59–61, 80–82.) Tämän kehittämistehtävän tavoitteena oli tuottaa välineitä jotka helpottavat ihmisten mukaan houkuttelemista ja tehtävien jakautumista. Alkuvaiheessa siis ajattelin hankkeen sisältävän useita välineitä. Jo hyvin nopeasti hahmotin, että konkreettisia välineitä ei tämän kehittämistehtävän myötä kannata tehdä useita, vaan tavoitteeksi tuli tehdä yksi kunnolla. Näitä välineitä kun voi rakentaa opitun myötä jatkossa lisää. Välineeksi valikoitui toimintaryhmien laatutasoa vahvis-

tava asiantuntijaluennon järjestämisen työkalu. Se sisältää muistin- ja toiminnanohjauksen tueksi listauksia ja ehdotuksia.

Neljäs tehtävä nivoutuu toiminnan rinnalle, se on arvioinnin vaihe. Jossa toimin myös Toikon ja Rantasen suosittamalla tavalla. Kehittämistehtävän arvioinnin tehtävänä on suunnata itse kehittämisprosessia ja koota tietoa kehitettävästä asiasta. Vastata kysymykseen: Ollaanko menossa oikeaan suuntaan? Arviointi on myös vuoropuhelua kehittämisen sidos- ja eturyhmien kanssa, kaikkien, joita kehittäminen koskee. Neuvottelevan arvioinnin ja vuoropuhelun avulla voidaan tukea osallisuutta, kehittämisen vaikuttavuutta ja muutosten juurtumista. (emt., 61–63.) Tässä kehittämistehtävässä vuoropuhelua käytiin paikallisyhdistysten puheenjohtajien kanssa. Heidän käytännön kokemuksensa oman alueen tarpeista oli hankkeen edistämislle erityisen arvokasta. Heidän palautettaan on kerätty puheenjohtajien etäkokouksien ohessa, joiden aineistoa käytän myös tutkimustyön osana. Lisäksi jo melko valmista asiantuntijaluennon järjestämisen työkalua arvioitiin erään paikallisyhdistyksen toimijoiden ryhmähaastatteluna. Tässä ryhmässä oli toimintakunnoltaan kaikenlaisia toimijoita. Yhteistä oli se että he toimivat kaikki omien voimavarojensa mukaan tässä paikallisyhdistyksessä. Tutkimuksellinen kehittämistehtävä on siis nivoutunut käytännön arjentarpeisin tasaisesti pitkin prosessin kulkua.

Viimeinen kehittämisprosessin vaihe on tulosten levittämisen tehtävä. Tulosten levittämistä tukee, että kehittämisen tulokset mallinnetaan. Toikko ja Rantanen suosittavat tulosten tuotteistamista, jolloin muiden on helpompi hahmottaa mitä hyötyjä vastaavalla toimintamallilla olisi heidän omassa toiminnassaan. Miten se olisi toteutettavissa ja hyödynnettävissä heidän toimintaympäristössään. Jotta tulokset leviävät tulee niiden ”vastaanottajien” omaksua ne. Tämä edellyttää mallin syvällistä läpikäymistä. (emt., 82–87.) Tämä kehittämistehtävän myötä tuotin asiantuntijaluennon järjestämisen työkalun, eli ”Asiantuntijaluento meidän paikkakunnalle” -oppaan. Oppaan sisältö muodostui kehittämisprosessin aikana. Se alkoi tarpeen määrittelystä ja täydentyi matkan varrella edellä kuvatulla tavalla. Lisäksi kehittämisen tukena on käytetty teorian tietoa, joiden avulla työkaluun on osattu tiivistää olennaisimpia asioita ryhmän toiminnan ja hyvinvoinnin tueksi. Tulosten levittäminen jatkuu asiantuntijaluennon järjestämisen työkalun avulla, joka jaetaan toimintapaikkakunnille ja internetissä avoimesti kaikille.

4.3 Opinnäytetyön luotettavuus, pätevyys ja eettisyys

Tämä tutkimuksellinen kehittämistehtävä muodostuu siis kahdesta osasta. Käytännön työelämän siivittämästä kehittämistehtävästä, jossa toteutetaan tutkivan työteen periaatteita. Lisäksi tiedollista ja teoreettista syvyyttä haetaan kirjallisuudesta, tieteellisestä tutkimuksesta ja muilta tuetunvapaaehtoistoiminnan toimijatahoilta. Tapaustutkimuksesta saadaan syvälinen triangulaation avulla. Triangulaatio merkitsee, että samaa aihetta tarkastellaan syvällisesti monen erilaisen tutkimustavan keinoin. Omassa kehittämistehtävässäni triangulaatio toteutuu edellä kuvatusti aineisto- ja menetelmätriangulaation keinoin. Tämä merkitsee, että tutkin aihetta haastatteleamalla ja havainnoin toimijoita, selvitän miten aikaisempi tutkimus ja muut järjestöt ovat ratkaisseet vastaavat ongelmat. Haastateltavana on niin ammattilaisia kuin toimijoita, näin kehittämistehtävässä näkyy käytännönläheinen, kokemuksellinen ote, joka tukee syvempää ymmärrystä aihepiiristä. Aivovamma- ja toiminnanohjauksellinen kirjallisuus on taas tehnyt näkyväksi niitä potentiaalisia haasteita, mitä ei ole ilmennyt haastateltujen puheenvuoroissa. (Laine, Bamberg & Jokinen 2007, 23–25; Häikiö & Niemenmaa 2007, 41–42; Ruusuvuori, Nikander & Hyvärinen 2010, 26–27)

Seuraavana kuvaan olennaisin osin tutkimuksen teon osa-alueita, joiden avulla voimme varmistua tutkimuksen laadusta. Koska tutkimus tehdään erityisryhmän, eli aivovammutuneiden henkilöiden parissa, on kiinnitettävä erityistä huomiota tutkimusetiikkaan. Erityisryhmänä aivovammutuneet tarvitsevat tiettyjä vammaan liittyviä erityishuomioita. Edellä kuvatut aivovamman jälkitilan oireet voivat haastaa myös tutkimukseen osallistumista (ks. luku 2.2). Olen huomionut nämä seikat toimittamalla tutkimusinformoinnit aina kirjallisessa muodossa, jolloin haastatteluun osallistuneet henkilöt ovat voineet rauhassa tutustua tutkimusinformoinnin sisältöön ja palata siihen myös halutessaan myöhemmin. Lisäksi haastattelut on järjestetty mahdollisimman häiriöttömässä ympäristössä, koska keskittymiskyky on aivovamman vuoksi rajattu. Lisäksi haastattelujen kesto on pyritty pitämään lyhyenä, tai sitä on jaksotettu tauoilla tai parikeskusteluilla, jolloin voidaan olettaa että kaikki osallistujat ovat jaksaneet keskittyä haastatteluun. Haastattelun aikana olen koonnut tuotettua tietoa näkyville kirjalliseen muotoon, jolloin osallistujien ei ole tarvinnut pitää tietoa mielessään.

Edellä kuvasin aivovammautuneiden henkilöiden esteettömämmän osallistumisen tueksi huomioimani seikat. Lisäksi olen huomioinut normaalit tutkimuseettiset periaatteet. Lyhyesti tiivistettynä tutkimusetiikka terminä merkitsee sääntöjä, joiden mukaan kaikkien tieteellistä tutkimusta tekevien henkilöiden tulee toimia. Näiden sääntöjen avulla pidetään huoli, että tutkimus tehdään oikeudenmukaisesti kaikkia osapuolia kohtaan. Sitä voidaan pitää tutkijoiden ammattietiikkana, joka tukee myös tutkimustulosten uskottavuutta. Tutkimusetiikka varmistaa tutkimusten yhdenmukaista tasoa koskien aineiston laadukasta hankintaa, tutkittavien oikeuksia ja yksityisyyttä, tutkimuksen nivoutumista muuhun tieteelliseen tutkimukseen ja siihen että tutkimukset voidaan tarkastaa ja altistaa muun tiedeyhteisön arviotavaksi. Tavanomaisimpia tutkimuseettisiä väärinkäytöksiä ovat väärentäminen ja plagiointi. (Kuula 2011, 23–25, 29.)

Ihmistieteiden tutkimuseettiset normit perustuvat lääketieteellisen tutkimuksen perinteeseen. Tutkittavien kunnioittaminen on perusta kaikessa tutkimustoiminnassa. Eettisiksi periaatteiksi on vakiintunut Kuulan mukaan tutkittavien ihmisten itsemääräämisoikeus, yksityisyyden kunnioittaminen sekä vahingoittumattomuus. (emt., 59–61.) Tässä tutkimuksessa olen määritellyt tutkimuseettiset ratkaisuni erityisesti ihmistieteiden näkökulmasta. Edellä mainittu itsemääräämisoikeus mahdollistuu, kun tutkimukseen osallistuvilla on riittävän kattavat tiedot tutkimuksesta, sen toteutuksesta ja tavoitteista. Asianmukainen informointi on niin tutkijan kuin tutkittavien etu. Tutkijan kannalta informointi on keino houkutella osallistujia mukaan tutkimukseen. Tutkittavien kannalta se on keino saada tietoa tutkimuksesta ja varmistua siitä, mihin mahdollisesti sitoutuu osallistuessaan tutkimukseen. Tutkimuksesta informointi voidaan toteuttaa mieluiten kirjallisesti tai vaihtoehtoisesti suullisesti. (emt., 99–101, 117.)

Tässä tutkimuksessa kaikille tutkittaville on toimitettu tutkimusinformointi kirjallisena, erityisesti aivovammautuneille henkilöille kirjallinen tieto on erityisen tärkeä, jotta asiaan voi perehtyä rauhassa. Näin on voitu varmistua siitä että tutkittavat tietävät millaiseen tutkimukseen he osallistuvat. Informointi piti sisällään hyvien tutkimusperiaatteiden mukaisesti seuraavat tiedot: 1) Tiedot tutkimuksen tekijästä. 2) Kuvaus tutkimuksen tavoitteista, lista tutkimuskysymyksistä tai tarkempi kuvaus tutkimuksesta. 3) Lisäksi on kuvattu mihin kerättäviä tietoja käytetään ja kauanko tietoja säilytetään. Olen myös painottanut että 4) tutkimukseen osallistuminen on

vapaaehtoista ja että tutkittavien on koska tahansa mahdollista keskeyttää osallistuminen. Ja että tutkittavien henkilöllisyys tullaan pitämään salattuna, ellei asiasta heidän kanssaan erityisesti sovita. (emt., 102–109.)

Toinen Kuulan mainitsema tutkimuseettinen periaate, eli tutkittavien yksityisyys on keskeinen erityisesti, kun tutkitaan aihetta, joka koskee henkilökohtaisesti tutkittavia. Jotta tutkimustulokset olisivat paikkansapitäviä, on luottamus tutkijan ja tutkittavan välillä oleellista. Tutkimuksesta riippuen voi kerättyyn aineistoon kokoontua hyvinkin arkaluontoista tietoa ja sitä tulee osata kunnioittaa jo tutkimustilanteessa. Tutkimusetiikka velvoittaa tutkijaa suojaamaan tutkittavien yksityisyyttä ja pitämään lupauksensa, joita informoinnin yhteydessä on tutkittavalle luvattu. (emt., 64.) Tässä tutkimuksessa kaikki haastattelut on tehty ryhmähaastatteluina, jolloin jokainen osallistuja on itse saanut päättää osallistumisensa tason. Yksityisyyden suojasta pidetään huolta, että tutkittavien henkilötiedot eivät ole yhdistettävissä heidän lausuntoihin. Tähän velvoittaa myös juridisesti tietosuojan ylläpitäminen, joka on yksi tutkimuseettisistä periaatteista. Suomessa henkilötietolaki määrittelee, miten tieteellisessä tutkimuksessa koottuja tietoja tulee säilyttää asianmukaisesti. Tutkimus vertautuu henkilörekisteriin. Lain määrittämä huolellisuusvelvoite säättää, että tutkittavien yksityisyyden suojaa ei rikota. Ja toisaalta suojaamisvelvoite edellyttää, että tutkimusaineistot säilytetään niin, ettei ulkopuoliset henkilöt pääse niihin käsiksi. (emt., 64–65.)

Tutkimukseen osallistumisen ei tulisi koskaan aiheuttaa haittaa tutkittaville, tämä on viimeinen Kuulan peräänkuuluttama tutkimuseettinen periaate. Tutkijan velvollisuus on suojata tutkittavia niin fyysisiltä kuin henkisiltä haitoilta. Ihmistieteissä haitta on harvoin fyysinen, mutta pahimmillaan se voi olla peruuttamaton ja vakava siitä huolimatta. Haittaa voi syntyä jo tutkimustilanteessa, jos vuorovaikutus tutkijan kanssa loukkaa tutkittavaa tavalla tai toisella. Toisaalta saatu tutkimustieto voi aiheuttaa haittaa tutkimukseen osallistuneelle, jos se päättyy väärin käsiin. Ja lopulta myös itse tutkimustulos voi aiheuttaa haittaa tutkittavalle, jos tutkimustekstit leimaavat tai muuten haittaavat tutkittavia tai heidän edustamiaan ihmisryhmiä. (emt., 62–63.) Tässä tutkimuksessa leimaa-antavaa oli yhteistyö tutkittavien kanssa. Kehittämistehdävää tehtiin suoraan heidän edukseen.

Käytännössä tutkittavien suojaaminen tapahtuu tavanomaisimmin sillä, että osallistuminen tutkimukseen tapahtuu nimettömänä, eli anonyyminä. Toisaalta joskus esiintyminen nimellä on tarpeen ja silloin asiasta sovitaan tutkittavien kanssa erikseen. Tutkittavilta voi myös kysyä aineistonkeruun alussa, haluavatko he esiintyä aineistositaateissa omilla nimillään vai nimettöminä. (emt., 201–204.) Anonymisoinnin avulla tutkittavien yksilöllinen tunnistettavuus voidaan estää. Anonymisointi merkitsee, että tutkimustuloksista piilotetaan tai korvataan ne tiedot, joiden perusteella voidaan tunnistaa yksittäiset vastaajat, vaikka vastaukset olisivatkin annettu nimettömänä. Toisinaan vastauksien perusteella voidaan tunnistaa henkilö yksilötasolle saakka. Tutkimustulokset voidaan anonymisoida poistamalla jokin nimittäjä kokonaan, esimerkiksi poistamalla vastaajan edustaman organisaation nimi-tieto. Tai ryhmittelemällä vastaukset suurempiin joukkoihin, jolloin organisaation nimi-tieto korvataan organisaation tyypittelytiedolla. Anonymisoinnin jälkeen yksittäisten vastaajien tunnistaminen ole enää mahdollista. (emt., 210–211.) Tässä kehittämistehtävässä haastatteluissa organisaatio ja haastattelukerta on aina eritelty, jotta opinnäytetyönlukijan on mahdollista seurata kehittämistehtävän etenemistä ja halutessaan perehtyä haastateltuihin toimijatahoihin. Havainnoinnin osalta häivyttän opinnäytetyöstä toimijan vapaaehtoistehtävän ja yksilön tunnistamisen mahdollistavat tiedot.

4.4 Empiiriset tiedonkeruumenetelmät

Käytin kehittämistehtävän pääasiallisena tutkimusmenetelmänä teemahaastatteluja. Teemahaastattelussa tutkijalla on ennalta suunnitellut teemat, joita haastattelussa sivutaan. Toisin kuin strukturoidussa tai puolistrukturoidussa haastattelussa, teemahaastattelussa kysymysten järjestyksellä ja annetun vastauksen pituudella ei ole merkitystä. Vastaaja saa itse kertoa niistä seikoista laajemmin, mitkä häntä itseään puhuttelevat. Itselläni oli kysymyslista, josta poimin teemoja vastausten välillä ja lopulta varmistin että kaikkia aiheita on ainakin sivuttu. Alkukartoitushaastattelussa täydensin tutkimusinformointia vielä suullisella alustuksella. Käytännössä haastattelut etenivät vuorovaikutteisesti tutkijan ja haastateltavien välillä. Haastattelut nauhoitettiin ja litteroitiin soveltuvien osien. (Eskola & Vastamäki 2010, 28–29, 36–37.)

Edellä käsittelen tutkimusetiikkaa ja erityisesti, kuinka sen arvot vaikuttavat ihmistieteellisessä tutkimuksessa. Kun pohdin valitsemiani menetelmiä, eli teemahaastattelua ja havainnointia, näkisin että Kuulan painottamat kolme ihmistieteiden tutki-

museettista periaatetta ovat niissä molemmissa kantava voima. Oleellista on haastateltavien itsemääräämisoikeus, yksityisyyden kunnioittaminen sekä vahingoittumattomuus. Itsemääräämisoikeus näkyy teemahaastattelussa erityisesti siinä, että tutkimukseen osallistuvien tulee itsenäisesti päättää osallistua tutkimukseen. Heillä tulee aidosti olla tilaa kieltäytyä osallistumisesta, toisaalta osallistuneiden tulee voida rajata mitä tietoja kukin haluaa tutkimukseen antaa ja kolmanneksi tutkimuksesta on voitavat irrottautua halutessaan. Koska kehittämistehtävä ei käsittele yksilöiden yksityisiä asioita, liittyy yksityisyyden suoja ja vahingoittumattomuus ennen kaikkea yksilöiden kunnioittamiseen haastattelu- ja havainnointi tilanteessa. Lempeä, kunnioitettava lähestyminen ja tarkat korvat ovat oleellisia, saada aikaan luottavainen ja vahvistava vuorovaikutus. Jokaisella tulee olla tilaa esittää omat ajatuksensa ja kokea olevansa hyväksytty ja arvostettu sellaisena kuin on. (Kuula 2011, 59–61, 106–108.)

Havainnoinnissa kokosin arjen tilanteista kokemustietoa. Keskittyen havainnoimaan millainen tukimateriaali käytännössä on tarpeen. Tähän minulle tarjoutui erityisen hyvä mahdollisuus, koska tein kyseisenä ajanjaksona läheisesti yhteistyötä pääkaupunkiseudulla toimivan Aivovammayhdistys ry:n kanssa. Keskityin havainnoinnissa yhdistysarjen käytännön ongelmiin ja siihen realismiin toiminnanohjauksellisissa haasteissa, missä yhdistyksissä joudutaan tulemaan toimeen. Peilasin tukimateriaalien mahdollisuuksiin helpottaa näitä ongelmia. Havainnoinnin ja ”Asiantuntijaluento meidän paikkakunnalle” -oppaan arviointiin syventyvissä haastatteluissa kokosin käytännön tietoa miten kehittämistehtävän tiimoilta tuotettu tukimateriaali toimii yhdistysarjessa. Viimeisessä ryhmähaastattelussa haastateltavat olivat nimenomaan näitä Aivovammayhdistys ry:n toimijoita.

Havainnointimenetelmää kannattaa käyttää Grönforsin mukaan vain sellaisissa tapauksissa, milloin aiheesta ei ole aikaisempaa tutkimustietoa. Tämän tutkimuksen osalta on perusteltua käyttää havainnointia, koska vastaavaa tutkimusta ei ole aivovammutuneiden toimintaympäristössä tehty. Tuetun vapaaehtoistoiminnan tiimoilta toki aihetta sivuavaa tietoa on, kuten Kehitysvammatuki 57 ry:n vekkariprojektin tuottamat toiminnanohjauksen tukimateriaalit. Havainnoinnin avulla on kuitenkin mahdollista saada aiheesta syvällistä ja erityisesti tätä toimintakenttää koskevaa tietoa. Tämän lisäksi havainnointitietoa on mahdollista yhdistää muuten kerättyyn tietoon. Niiden välille voidaan synnyttää vuorovaikutus, joka tukee tutkimusta pääsemään toiminnallisesti parempiin tuloksiin. (Grönfors 2010, 157–159.)

Havainnointimenetelmä on tässä tutkimuksessa teemahaastatteluja täydentävä menetelmä, jolla pyritään kokoamaan syventävää hienovaraista tietoa kehittämistehtävään osallistuvien tarpeista ja toimintaan osallistumisen mahdollistavista tekijöistä. Havainnointi soveltuu myös henkilöille, joiden osallistuminen haastatteluun ei syystä tai toisesta ole mahdollista. Havainnointimenetelmä edellyttää tutkijalta hienovaraista suhtautumista tutkittaviin, etenkin silloin kun havainnointi tapahtuu osallistumalla toimintaan. Havainnoinnin kohteena tässä tutkimuksessa on aivovammayhdistyksen toimijat. He ovat minulle entuudestaan tuttuja, joten luottamuksellinen suhde heihin on jo syntynyt. Tämä tukee tiedon keruuta. (Grönfors 2010, 154–156, 159–161, 164.) Vaikka tilanne oli tuttuuden myötä mutkaton, oli olennaista pitää huolta, että tutkimukseen osallistuvat tiedostivat, että heitä havainnoitiin ja että he osallistuvat tutkimukseen. Tässä asiassa kehittämistehtävästä avoin tiedottaminen ja tutkimusinformoinnin kirjallisena antaminen havainnoinninkohteille varmistaa tiedonkeruun eettisyyttä. (Kuula 2011, 102–109, 165–168.)

4.5 Aineiston analyysi

Kuten olen edellä kuvannut, empiirinen aineisto on koottu pääsääntöisesti teemahaastattelujen ja havainnoinnin avulla vuosina 2017–2018. Haastateltavana ovat olleet eri yhteyksissä aivovammayhdistysten vapaaehtoistoimijat eri puolilta Suomen. Lisäksi haastattelin muiden järjestöjen tuetun vapaaehtoistoiminnan asiantuntijoita. Havainnointia tein työni ohessa, keskittyen pääasiassa pääkaupunkiseudulla toimivan Aivovammayhdistys ry:n vapaaehtoistoimijoiden havainnointiin.

Kehittämistehtävä eteni vaihe vaiheelta, eikä haastattelujen tehtävä ollut vertailevan aineiston kerääminen vaan yhteisen kehittämisen välineenä hyödynnettävän tietopohjan kasvattaminen. Kaikki kehittämistehtävän myötä haastateltavaksi valikoituneet henkilöt toimivat oman osaamiskenttensä asiantuntijana. Asiantuntijuuden määrittely on Alastalon, Åkermanin ja Vaittisen mukaan haasteellista, koska sille ei ole valmiina mitään määritelmää. He nostavat määritelmäksi sen, että asiantuntijalla on sellaista osaamista tietyltä toimintakentältä, mitä ei maallikolla ole. Asiantuntijuus ei ole myöskään pysyvä olotila, vaan määrittyy toiminnan kautta. Asiantuntijatieto määrittyy joko menettelytapoihin pohjautuen (*know-how*) tai tulkinnalliseen tietoon (*know-why*). (Alastalo, Åkerman, Vaittinen 2017, 214–217.) Haastatellut aivovammayhdistysten vapaaehtoistoimijat toimivat kehittämistehtäväprosessissa asi-

antuntijaroolissa, koska heillä on laajaa käytännön kokemusta niistä haasteista ja onnistumisista aivovammakentän yhdistystoiminnasta. Heidän asiantuntemuksensa keskittyi erityisesti aivovammautuneiden henkilöiden toiminnanohjauksellisiin haasteisiin yhdistystoiminnassa. Asiantuntemus pohjautuu haastateltujen omakohtaisiin kokemuksiin ja henkilökohtaiseen oppimiseen. Tehty tiedonkeruu vastasi ennen kaikkea kehittämistehtävän tavoitteisiin pyrkimistä. (Alastalo ja Åkerman 2011, 376–378.)

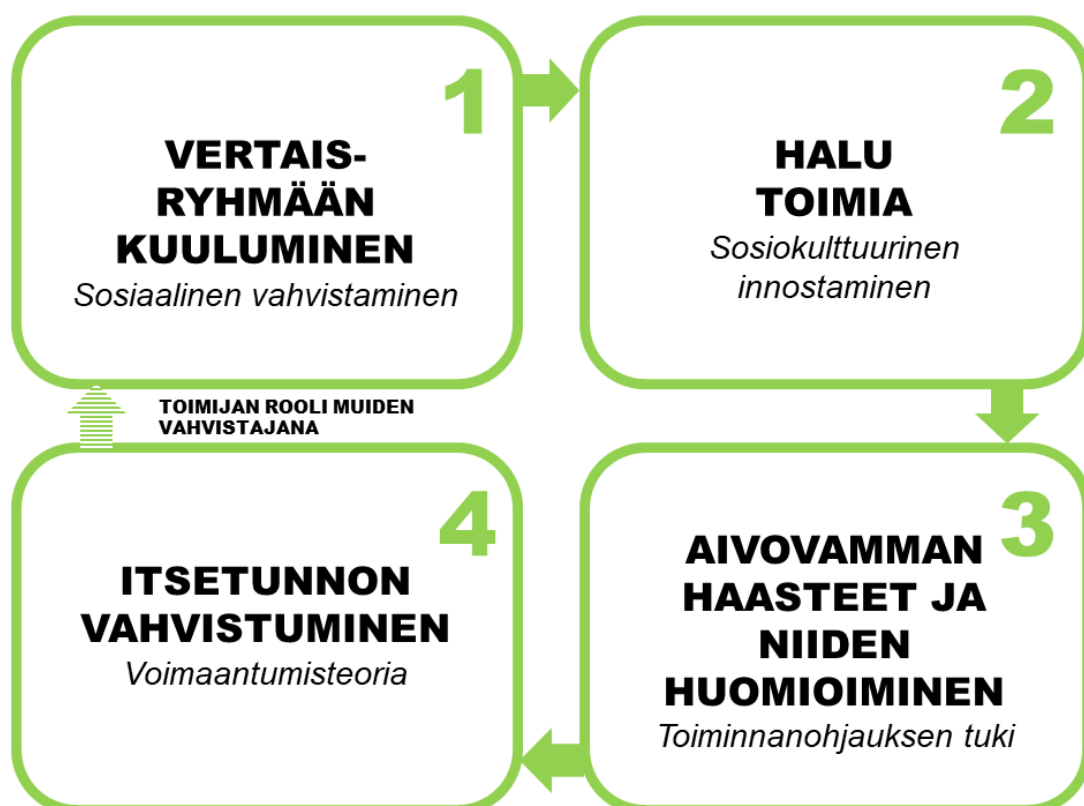
Aineiston sisällönanalyysin toteutin temaattisen sisällönanalyysin periaatteita. Tavoitteenani oli löytää yksittäisten lainausten takana olevaa merkityksellistä sisältöä, joka kuvaa haasteita ja tarpeita syvällisemmin. Ensimmäisessä vaiheessa litteroin haastattelut soveltuvien osin. Referoin aineistosta olennaisimmat osat kirjalliseen muotoon. Nämä olennaisimmiksi kokemani osat vastasivat tavalla tai toisella tutkimussuunnitelmavaiheessa muodostettuihin kehittämistehtävän tutkimuskysymyksiin. Kullakin haastattelulla oli oma tehtävänsä tutkimuksellisen kehittämistehtävän prosessissa, eli teemoittelu perustui aina kunkin haastattelun ydintehtävään. Jätin pois yhdistystoimintaa yleisemmällä tasolla koskevat ideoinnit, joiden hyödynnettävyys kehittämistehtävän aineistossa ei olisi ollut mielekästä. Kuitenkin, jos tällainen ideointi oli perusteltua toiminnanohjauksen tueksi rakennetun oppaan kehittämisessä, näkyvät ideat oppaan sisällössä. Lisäksi jätin pois osuudet, mitkä eivät lainkaan koskeneet kehittämistehtävän aihepiirejä, kuten vapaaehtois- tai yhdistystoimintaa. Tällaisia aiheita olivat esimerkiksi kuvaukset haastateltavien omasta elämänpöyristä, pois lukien ne joista sain aineistoa haastateltavan toimintakyvystä. Esimerkiksi kun alkuhaastattelussa kysyin: Miksi lähdit itse mukaan toimintaan? Lähtivät vastaukset osittain väärille raiteille. Huomasin tämän vasta litterointivaiheessa. Kysymyksen tarkoituksena oli nimenomaan kysyä toiminnasta, eli toimijuudesta. Vastauksista moni käsitteli toimintaan lähtemistä osallistujan roolissa. Tällainen harhautuminen on ominaista aivovamman tuomien haasteiden vuoksi. Toisaalta ne, jotka vastasivat alkuperäisen kysymyksen tarkoituksen mukaan, kertoivat mielestäni monipuolisesti toimijuuden alun motiiveista. (Ruusuvoori, Nikander & Hyvärinen 2010, 15, 18–19; Tuomi & Sarajärvi 2018, 140–145.)

Litteroin kaikki haastattelut käyttäen referoivaa litterointia, tavoitteenani oli siis löytää vastauksia seuraaviin teemoihin 1) rajausta kehittämistehtävän viisaalle toteutukselle, 2) kerätä hyviä käytäntöjä, 3) oppia realismia todellisista tarpeista, 4) koota

uusia oivalluksia ja ajatuksia. Aineistonrajaukset perustuivat kehittämishankkeen käytännönläheiseen otteeseen, pyrin kokoamaan tietoa jota voin tukea kokoamani teoreettisen tiedon avulla. Kyseessä on siis teoriasidonnainen lähestymistapa. Olenaisinta oli löytää haastatteluun osallistujien kokemukset ja käytännön elämän osaaminen. Kehittämistehtävällä ei ollut varsinaista hypoteesia, vaikka kehittämistehtävän suunnittelunvaiheessa minulla olikin jo jonkinlaisia ennakkoaavistuksia mahdollisista toteuttamistavoista. (Ruusuvuori, Nikander & Hyvärinen 2011, 9–15; Eskola 2018, 211–213.)

5 TULOKSET

Kuten edellä on kuvattu, tämä kehittämistehtävä koostuu teoreettisesta ja empiirisestä osuudesta. Tavoitteena on löytää keinoja tukea yksilöiden toimijuutta. Oheisessa kaaviossa on koottuna kehittämistehtävän teoreettinen runko. Seuraavissa luvuissa kuvaan kehittämistehtävän myötä opittuja ja oivallettuja seikkoja.



Kuva 1: Tutkimuksellisessa kehittämistehtävässä on neljä teoreettista peruspilaria, joiden yhteisvaikutuksen avulla järjestö voi tukea jäsenten toimijuutta.

5.1 Uusia mukaan toimintaan ja toimijoiksi

Vertaistoiminta on aivovammayhdistysten perustoimintaan. Vertaistoiminta on katkokäsite, vertaistuki sen sisällä ilmenevä vastavuoroinen tuki vertaiselta toiselle. Tässä kehittämistehtävässä vertaistoiminta on se keino, jolla vertaisuuteen perustuva yhdistystoiminta pyrkii vahvistamaan jäseniään. Toiminnan ohessa vertaiset voivat tarjota toiselleen luonnollisella tavalla vertaistukea. Toimintakyvyn muutoksien havaitseminen ja uuteen itseen tutustuminen on olennainen osa aivovammayhdistysten vertaistoimintaa. Vertaistoiminnan periaatteiden mukaisesti tavoitteena on saada ihmiset osallistumaan toimintaan mahdollisimman oikea-aikaisesti. Vertaistuki ilmionä vertaistoiminnan sisällä perustuu samankaltaisen elämäntilanteen jakamiseen, vastavuoroiseen tukeen, kokemusten ja tiedon vaihtoon. On olennaista tiedostaa, että vertaistoiminnan sisällä ei suinkaan aina ole vertaistukea, vaan osallistuminen toimintaan voi etenkin vammaan sopeutumisen jälkeen olla se olennaisempi seikka. Vertaistoiminnan tarkoituksena on tukea yksilöiden osallisuutta ja toiminnallisuutta, eli saada ihmiset liikkeelle ja löytämään elämäänsä kaivattua mielekkyyttä. (Mikkonen 2011, 206–209; Mikkonen & Saarinen 2018, 20–23.)

Usein toistettu kokemus vertaistoiminnasta on hyväksytyksi tulemisen tunne. Se ilmeni vuonna 2016 toteutetusta jäsenkyselystä, jolloin 47% naisista ja 43% miehistä koki hyväksytyksi tulemisen tunteen tärkeimpänä yhdistyksen tai toimintaryhmän toiminnassa. Eräs vastanneista kuvaa vertaistuen olevan:

”Vertaisuus merkitsee minulle sitä, että toinen ihminen on kokenut samanlaisen asian kuin minäkin. Meillä on yhteinen kokemus, eikä meidän tarvitse selvittää toisillemme, miltä tuntuu. Vertaishenkilö voi tietää sanomattakin, miltä toisesta tuntuu. Vertaishenkilön kanssa on helppo olla, kun ei tarvitse selittää oloaan.” Toinen jatkaa: ”Vertaisuus tarkoittaa tasa-arvoa ja yhteistä voimaa, hyvää itsetuntoa, iloista ylpeyttä saada olla täysipainoinen ihminen.” (Hannila 2016, 18, 21.)

Sama hyväksynnän kokemus nousi keskusteluun myös kehittämistehtävän *alkuhaastattelussa*. Eräs toimintaryhmän vetäjä kertoi ryhmäläisestään, joka oli todennut: ”Kahteen seuraavaan tuntiin mun ei tarvii skarpata” (Toimintaryhmän vetäjä A 2017). Hyväksytyksi tuleminen on selkeästi merkittävä motiivi osallistua toimintaan. Aivovamma aiheuttaa usein ulkopuolisuuden tunteita, eikä vammasta välttämättä haluta puhua edes läheisille. (Powell 2005, 198–200.) Aivovammayhdistystoiminnassa ketään ei tuomita vamman tai sen oireiden vuoksi. Mikkosen ja Saarisen mukaan

vertaistuki voimaannuttaa, koska vertaiset voivat jakaa kokemuksiaan ja tarjota toisilleen ymmärrystä. Tämä helpottaa sopeutumista ja lisää pystyvyyden tunteita. (Mikkonen & Saarinen 2018, 21.) Lähtökohtaisesti siis vertaistoiminta on omiaan vahvistamaan jäseniään sosiaalisesti ja luo voimaantumiselle otollisen ympäristön. Olemme siis kehittämistehtävän osalta oikeilla jäljillä.

Kehittämistehtävän *alkuhaastattelussa* moni vapaaehtoinen nosti tarpeen uusiin osallistujiin ja toimijoihin, halutaan että aivovammatietoisuus lisääntyy ja yhä useampi vammautunut ja läheinen saisi vertaistukea. Tunnistan tästä sosiokulttuurisen innostamisen piirteitä. Halu vaikuttaa ja muuttaa havaittuja epäkohtia. Eräs vertaisryhmän, eli toimintaryhmänvetäjä painotti, että uudet ryhmän jäsenet ovat ryhmän toiminnan kannalta elintärkeitä. Hän tiivisti: ”Tulokas on ryhmän tärkein jäsen.” Uusille annettava tuki ja huomio saavat hänen mukaansa vanhatkin ryhmäläiset innostumaan syvällisempiin keskusteluihin. Uudet tekevät toiminnasta elävää, hän totesi. Heidän mukaan tulo motivoi, koska vastaaja itse on mukana toiminnassa, jotta saisi aivovammatietoisuutta eteenpäin. Se on hänen mukaansa toiminnan perustehtävä. (Toimintaryhmän vetäjä B 2017.) Yhtälailla toinen toimintaryhmän vetäjä nosti teemaan liittyen huolen toiminnan jatkuvuudesta. ”Uudet ryhmäläiset ovat myös toiminnan jatkuvuuden ja kehittymisen kannalta ensiarvoisen tärkeitä.” Myöhemmin hän jatkoi, että ryhmien osallistujat eivät välttämättä ymmärrä, että heidänkin olisi mahdollista toimia. ”Osallistujat tulevat valmiiseen pöytään, lähtevät siitä. Eivätkä koskaan ajattele, että pitäisi toimia toisin.” (Toimintaryhmän vetäjä A 2017.)

Sosiokulttuurisessa innostamisessa kyse on elinpiirin muuttamistarpeesta ja tietoisuuden nostamisesta. (Kurki 2000, 24-28) Saamalla uusia toimijoita mukaan alueellinen toiminta voi lähteä kehittymään. Aivovamman jälkitilan haasteet kuormittavat toimijoita, joten yhdistystoiminnan kehittämistä varten tarvitaan tavallista enemmän toimijoita, jotta yksittäisen toimijan kuormitus ei tulisi liian suureksi. Jotta toimijoita on mahdollista saada mukaan, on yhdistyksen tai toimintaryhmän kehitettävä toimintaansa niin että kaikki voivat halutessaan toimia. Kysyttäessä millaisia tehtäviä voisi oman toiminnan piirissä olla jaettavaksi, syntyi ideoita runsaasti. Eräs listasi, että heidän yhdistyksessä olisi tarvetta tapahtumien järjestäjille, jäsenten läsnäolon seuraamiselle, terveelle henkilölle joka muistaisi ja muistuttaisi. (Toimintaryhmän vetäjä A 2017.) Toinen oli samaa mieltä, että tapahtumien järjestämiseen olisi tarvetta tuelle. Hän mietti että tukilista voisi olla hyvä idea, että mitä tapahtumaa ennen

kannattaa muistaa ja mitä sen jälkeen. Ja toisaalta yhdistysten tehtävistä tarvittaisiin myös selkeät tehtävänkuvat. (Yhdistysaktiivi A 2017.) Eräästä vanhimmaasta yhdistyksestä todettiin, ettei meillä ole erityisesti nyt tarvetta millekään (Puheenjohtaja A 2017).

Haastattelun aikana oivallettiin myös yhdistysten välisiä eroja. Pitkään olemassa olleissa yhdistyksissä ja ryhmissä on paremmin tekijöitä, kuin uusissa. Pitkänlinjan porukoista on voitu seuloa osallistujista tekijöitä. Näin ollen spontaania voimaantumista ja sosiaalista vahvistamista tapahtuu luonnollisesti ryhmissä. Haastattelussa pohdittiin, miten seulomista voisi edesauttaa. Tästä kumpusikin oivallus, jonka haastateltava muotoili näin: ”Yksi sellainen keino voisi olla ryhmittäminen. Ei kaveruus, vaan ryhmittäminen. Niin että ryhmä alkaa tehdä itse itselleen. Porukka auttaa toinen toisiaan” (Yhdistysaktiivi B 2017). Tällainen toiminta olisi toki avointa kaikille, mutta olennaista oivalluksessa oli kehittämistehtävän kannalta, että toiminta ja toimijuuden vahvistuminen perustuu nimenomaan vertaisuuteen ja ryhmään, joka voi tukea toinen toistaan. Itse toin keskusteluun ajatuksen että: ”Isompaan joukkoon mahtuu myös erilaisia toimintakykyjä.” Ajatusta jatkettiin: ”Tehdään yhdessä. Yhdessä tekemisen toimintakulttuuri” (Yhdistysaktiivi A 2017). Idean keksijä jatkoi, että: ”Jos ryhmä alkaa tehdä toinen toisilleen, ja siinä hitsautuu yhteen. Niin siihen toimintaan tulee erilaista mielenkiintoa” (Yhdistysaktiivi B 2017). Eräs kokenut yhdistystoimija halusi painottaa että:

”On oleellista pitää mielessä kokoajan, että tehdään yhdessä, ei yksin. Tehtävien pilkkominen yhdelle ei toimi. On eri asia pyytää toimijaksi, kun sanoo että mennään yhdessä keittämään kahvit. Ei välttämättä ole lainkaan selvää, että toinen tietää missä on kahvinkeittomahdollisuus, entä avain tai tarvikkeet. Ensin tehdään yhdessä, niin ehkä sitten myöhemmin on mahdollista ottaa itse vastuuta.” Myöhemmin hän jatkaa: ”Vasta ongelmien kohdalla herätään. Mitä hänelle kuuluu? Kun kahveja ei olekaan keitetty ja ovet on avaamatta. Monelle avun pyytäminen voi olla vaikeaa.” (Yhdistysaktiivi A 2017.)

Toisaalta yksin toimiminen tulisi olla myös mahdollista. Kehitysvammatuki 57 ry:n vekkari toiminnan vertais- ja vapaaehtoistoiminnan koordinaattori Satu Timperi toteaa, että: ”Useimmiten yhdessä toimiminen parina tai pienryhmänä toimii parhaiten, mutta joskus henkilö asettuu passiiviseen rooliin, kun on muita toimijoita. Yksin toimiessa tällainen henkilö voi hyvinkin ottaa hienosti vastuuta ja toimia aktiivisesti.” Tällaisissa tilanteissa yksintoimiminen soveltuu henkilölle parhaiten. Vekkaritoimin-

nassa on lisäksi käytössä taustatukihenkilöt, joiden tehtävänä on tukea vapaaehtoistoimijoita toimimaan. Taustatukihenkilöiden rooli on samankaltainen kuin mentorin, paitsi, että taustatukihenkilö on paikalla ryhmätapaamisissa. Tällaisen tukijan tehtävä on rohkaista toimijaa, ei tehdä tai päättää hänen puolestaan. Tästä esimerkkinä se että taustatukihenkilö ei koskaan vastaa osallistujien kysymyksiin, vaan ohjaa kysyjän ryhmän varsinaisen vetäjän luo. Myös päätöstilanteissa ryhmän vetäjää rohkaista itse ratkaisemaan tilanteen, kysymällä mitä mieltä itse olet. Paras taustatukihenkilö on näkymättömin. (Timperi 2017.)

Niiden aivovammautuneiden henkilöiden, joiden toiminnanohjauksessa on haasteita, on vaikea tehdä päätöksiä, suunnitella ja organisoida toimintaa on myös haasteellista asettaa itselleen selkeitä päämääriä (Powell 2005, 169). Toisaalta Siitosen mukaan päämääriä on aina, vaikka niitä ei olisi sanoitettukaan. Päämäärät voivat olla tavoitteita tai asioita mitä yksilö haluaa välttää (Siitonen 1999, 119). Yksilön päämäärien hahmottamisessa voi olla tukena vertaisryhmän jäsenet, omine kokemuksineen ja päämäärineen. Jos päämääriä halutaan sanoittaa, keskustelussa on olennaista vahvistaa avointa vuorovaikutusta, jossa voidaan puolin ja toisin esittää ajatuksia turvallisessa ympäristössä. Turvallinen ilmapiiri ja yksilön toimintavapautta korostava toimintatapa on olennaista voimaantumiselle (emt., 123). Yksilön on siis annettava toimia itse parhaaksi näkemällään tavalla, toki tukea tarvittaessa tarjoten.

Kehittämistehtävän tavoitteisiin vastasi parhaiten käytännön kokemusten ja teoreettisen tiedon perusteella ryhmänä toiminen. Yhteisöllisyys, yhdessä tekeminen ja parivastuu ovat keinoja tukea yksilöiden toiminnallisuutta. Liisa Hokkasen mukaan auttaminen mielletään usein vahvojen tarjoamaksi tueksi. Olisi parempi jos tuki syntyi kollektiivin tuottamana tukena, jossa ryhmä tukisi yksilöä toimimaan. (Hokkanen 2014, 57–60.) Eli suomeksi sanottuna olisi vältettävä ”ylhäältä annettuja” oikeita vastauksia. Vaan parempi olisi, että vertaiset jakaisivat omaa osaamistaan toisilleen. Tässä toteutuu myös sosiokulttuurisen innostamisen tasa-arvon ja vertikaalisen dialogin ajatus. Vertikaalinen, eli vertaisoppiminen on todettu antoisaksi ja voimaantumista tukeväksi keinoksi myös aikaisemmin Aivovammaliiton toiminnassa.

Hyvänä esimerkkinä tästä on 2014 alkanut ja pian vakiintuneeksi vertaisoppimisen toimintamuodoksi kehittynyt PJ-skype, eli puheenjohtajien kuukausittaiset etäkoontumiset. Nämä kokoontumiset perustuvat suurelta osin puheenjohtajien toisil-

leen antamaan vertaistukeen. Havaintojeni perusteella vertaisen antama tuki toiselleen vahvistaa tuen antajan kokemusta omasta osaamisestaan ja innostaa tuen saajaa. Jaettu oppiminen tukee yhteisöllisyyttä, kyvykkyyden ja onnistumisen kokemusta. Yhteisö, jossa yksilö voi kokea olevansa pystyvä ja hyväksytty kutsuu entistä vahvemmin mukaan toimintaan. PJ-skypen vertaisoppimiskokemukset suuntasivat kehittämistehtävää nimenomaan yhteisöllisen toimijuuden tuen suuntaan. Yhdessä jakamalla ja keskustelemalla yksilöiden on mahdollista oivaltaa omaan toimintaan soveltuvia vaihtoehtoja. (PJ-skype-tapaamiset 2017) Tämän lisäksi PJ-skypessä ilmenee Siitosen kuvaama voimaantumisen katalyytti, joka merkitsee sitä positiivista kierrettä kun voimaantuminen johtaa sitoutumiseen, joka jälleen edesauttaa voimaantumista. (Siitonen 1999, 158–161.) Seuraavana syvennyn siihen miten tällaista yhteisöllisyyttä voidaan luoda.

5.2 Toimijuutta tukeva yhteisö

Voimaantuminen on Siitosen mukaan henkilökohtainen prosessi, joka ilmenee erityisesti toimijuuden kentässä. Voimaantumisen tukeminen on hienovaraista ja pitkäkestoista toimintaa, kenenkään puolesta ei voi voimaantua. Yksilön voimaantumista voidaan vain tukea ja voimaantumiselle voidaan rakentaa myönteiset puitteet. Näihin puitteisiin kuuluu yhteisö, yhteisiä toimimisen paikkoja ja ryhmän yhteiset päämäärät joihin pyritään. Voimaantuneella ihmisellä on sisäinen myönteinen tunne omasta itsestä ja toimintamahdollisuuksista. Hän kokee toimijuutta, uskaltaa ottaa vastuuta ja pistää itsensä likoon. Voimaantumista tukee ponnistukset ja toisinaan epämuksuusalueelle joutuminen, haasteista huolimatta onnistuminen, myönteinen palaute ja toisaalta epäonnistumisten kääntäminen oppimisprosessiksi. (emt., 61.)

Voimaantumisteorian mukaan yksilö arvioi toimintaympäristöä, eli kontekstia omista lähtökohdistaan. Ratkaisevaa on kokemus, että toimintaympäristö tukee hänen toimijuuttaan ja tavoitteisiin pääsyään. Toisaalta kokemus arvostuksesta ja hyväksynnästä on myös olennainen osa toimeen tarttumisen tahdosta. (emt., 142–151.) Tavoitteena on varmistaa turvallinen ja arvostava ympäristö, missä yksilöiden on kokea toiminnallisuutta, saada omaan elämään merkitystä, toisaalta muodostaa omasta toimintakyvystä realistinen kuva ja vahvistaa itsetuntoa. Päämääränä: ”Aivovammayhdistysten vertaistoiminta tarjoaa turvallisen ympäristön kokeilla siipiään ja oppia itsestään.”

Voimaantumiselle myönteisen yhteisön tunnistaa Takalan mukaan seuraavista seikoista: hyvä yhteishenki, yhteiset onnistumiset, avoin dialogi, aidot kohtaamiset uskallus kyseenalaistaa, kehittymisinnostus, vahva visio, ristiriitojen avoin käsittely, kunnioitus ja arvostus sekä yhteisen vastuunotto. (Takanen 2005, 49–50; Nyman 2006, 42–44.) Näiden kaikkien toteutumisessa on keskeistä ryhmän sisäiset vuorovaikutustavat. Hyvä vuorovaikutus on keino tulla aidosti tutuiksi toistensa kanssa, jolloin yksilö kokee itsensä arvokkaaksi ja huomioduksi. Toisaalta ryhmäläiset saavat arvokasta tietoa toisistaan ja voivat kokea yhteenkuuluvuutta. Vertaisryhmä voi hyödyntää yhteisiä haastaviakin kokemuksia yhteishengen luomisen tukena. Vertaisryhmässä on mahdollista kokea olevansa olla aidosti ymmärretty ja hyväksytty.

Reijo Kauppila toteaa sosiaalisen vuorovaikutuksen merkitsevän yksinkertaisimmillaan ”ihmisten välistä toimintaa erilaisissa ympäristöissä”, eli ihmiset vaikuttavat toisiinsa vuorollaan tavalla tai toisella. Jotta vuorovaikutus olisi mahdollisimman rakentavaa ja eteenpäin vievää, tulisi kiinnittää huomio hyviin vuorovaikutustaitoihin. Hyvissä vuorovaikutustaidoissa on tietyt kulmakivet, jotka synnyttävät osallistujiin innostumista ja iloa. Näitä kulmakiviä ovat kyky ensinnäkin ilmaista itseään rakentavasti ja toisaalta tulla toimeen muiden kanssa, eli kestää erilaisuutta. Tähän liittyy vahvasti kolmas ja neljäs kulmakivi, joita yhdistää toisen huomioimisen taito. Nämä kulmakivet ovat herkkyys havaita muiden tunteita ja kyky empatiaan. (Kauppila 2011, 19, 22–24.)

Saaristo toteaa, että tunnetaidot ovat edellytys hyvälle vuorovaikutukselle ja sitä kautta muiden henkilöiden kokemusten ymmärrykselle. Tunnetaidoilla tarkoitetaan yksilön kykyä tunnistaa ensin omia tunteitaan ja myös hyödyntää tätä ymmärrystä vuorovaikutuksessa muiden kanssa, eli tunnetaitoihin on kytköksissä myös empatia-aidot. Saaristo toteaa, että empatia-aidot ovat kykyä siirtyä itsen kokemustasosta toisen kokemustasoon. Empatia on edellytys muiden huomioimisessa. Epäempaattisen henkilön on vaikea sietää erilaisuutta ja hänen on vaikea pysähtyä kohtaamaan toinen. Rakentavan vuorovaikutuksen edellytyksenä on, että yksilöt pystyvät tunnistamaan omat tunteensa ja niiden taustalla olevat tarpeet. Hyvä vuorovaikutus tukee yhteisöllisyyttä ja vahvistaa yhteisön tunneyhteyttä. Ryhmän jäsenten kokemus joukkoon kuulumisesta, hyväksytyksi ja yksilönä huomioduksi tulemisesta on ensiarvoisen tärkeää yhteisöllisyyden syntymisessä. Turvallinen tunneyhteys, luottamus ja kunnioitus ovat yhteisöllisyyden pohja. (Saaristo 2011, 74–82.) Vertaistukitoiminnas-

sa on havaittu, että tunneilmaisu on osa vertaistoimintaa. Vertaistoiminnan vahvuus on siinä, että osallistujat ovat kokeneet usein samoja tunteita, näin omien tunteiden ilmaiseminen, nauru ja itku, on helpompaa kuin normaalioloissa. Vertaistukitoiminnan on havaittu voimistavan tasa-arvoista roolia yhteisössä, koetaan, että osallistujat ovat samalla viivalla ryhmässä ollessa, iällä ja taustalla ei ole suurta merkitystä vertaistuesssa. (Mikkonen & Saarinen 2018, 35–36.)

Yhteisöllisyyden on todettu lisäävän lapsissa ja nuorissa oma-aloitteisuutta, avoimuutta, rehellisyyttä, oikeudenmukaisuutta ja tavoitteellisuutta (Saaristo 2011, 81). Ja vaikka edellinen tutkimus viittaa nimenomaan lapsiin ja nuoriin, rohkenisin väittää, että kokemus on yleisinhimillinen, eli tulosta voidaan pitää pätevänä myös aikuisväestöllä. Yhteisöllisyyden voi tunnistaa Saariston mukaan esimerkiksi seuraavista piirteistä: yhteisöllä on yhteiset tavoitteet ja arvot, jäsenten välillä koetaan luottamusta, rehellisyyttä ja jakamista. Kaikkiin jäseniin suhtaudutaan tasa-arvoisesti ja yksilöt otetaan osaksi ryhmää ja heille annetaan vastuuta. (emt., 81–82.) Havainnoidessani yhdistyshallituksen toimintaa tiedostin, että yhteisöllisyyden vahvistumisessa olennaista on näiden lisäksi toistuvat säännölliset tapaamiset, joissa epämuodollinen kohtaaminen on keskiössä. Yhdessä vietetty aika vahvistaa ryhmän toimintakykyä lisäämällä ryhmän jäsenten yhteenkuuluvuuden ja myönteisten ryhmäkokemusten tunnetta. Keskustelujen pohjalta ryhmäkokemus voi vahvistua myös käyttämällä sosiaalisen median ryhmäviestejä, jolloin ryhmä on tavoitettavissa myös tapaamisten välillä. (Aivovammayhdistyksen hallitus 2017a.)

Aivovamma ja erityisesti otsalohkovamma haastaa vuorovaikutustilanteissa vuorovaikutuksen syntymistä. On tyypillistä, että otsalohkovammautunut puhuu tulvamaisesti katkeamattomana virtana ja jää joustamattomasti jumiin joihinkin ajatuksiinsa. Tämä on haasteellista vuorovaikutustilanteissa, joissa oman itsen rakentava ilmaisu, erilaisuuden sietäminen ja toisen huomioiminen on onnistumisen edellytys. Toisaalta aivovammautuneet saavat usein neuropsykologista kuntoutusta, jonka avulla muun muassa vuorovaikutustilanteita harjoitellaan aktiivisesti. (Powell 2005, 137–139, 142.) Vertaisryhmässä tuleekin pitää huoli, että jokaisella ryhmänjäsenellä on mahdollisuus osallistua keskusteluun. Tämä voi tarkoittaa puheenvuorojen jakamista tai vaikkapa yhteisistä vuorovaikutustavoista sopimista. Jos yksittäisen osallistujan on vaikea rajata omaa puhettaan, on mahdollista sopia tämän kanssa keinoista, miten hän toivoisi itseään rajattavan puhetulvamaississa tilanteissa. Toisaalta vertaisryh-

mässä on luonnostaan lempeää ymmärrystä esimerkiksi henkilölle, joiden vuorovaikutus kangertelee vamman vuoksi. Vertaisen on helppo sanoa toiselle toverilliseen tyyliin, että nyt menee jo yli, on aika rajata omaa käytöstä. Yhteiset tyypilliset haasteet normalisoivat omaakin elämäntilannetta ja arkea.

Kauppila kuvaa kirjassaan erilaisia vuorovaikutuksen perusmuotoja. Keskityn nyt rakentaviin vuorovaikutuksen perusmuotoihin. Ne ovat ystävällinen-, ohjaava- ja joustava vuorovaikutustapa. Ystävälliselle vuorovaikutustavan mukaan toimivalle henkilölle on ominaista hyvät kuuntelun ja toisen ymmärtämisen taidot. Tällainen ihminen toimii avoimesti ja on kohtelias. Näin hän kykenee vahvistamaan vuorovaikutustilanteissa keskinäistä luottamuksen tunnetta ja tukee näin myös toisen itsearvostuksen kokemusta. Ohjaavan vuorovaikutustyylin omaava henkilö taas ottaa vuorovaikutustilanteessa asiantuntijan roolin. Hän neuvoo, ohjaa ja pyrkii auttamaan toista tarjoamalla omia näkemyksiään asioiden ratkaisuihin. Vaikka hänen tarkoituksensa ovat hyvät, valmiiden vastausten antaminen heikentää toisen itsearvostuksen tunnetta, eikä se ole myöskään omiaan tukemaan aitoa vuorovaikutusta. Joustavan vuorovaikutustyylin omaava henkilö taas ottaa rennon asenteen. Hän antaa kaikkien kukkien kukkia, eikä tee itsestään numeroa. Hänen on helppo innostua toisten ideoista ja kannustaa muita. Hänen tapansa toimia vahvistaa toisen itseluottamusta. Hän on avoin ja myönteinen. (Kauppila 2011, 48–54, 59–60.)

Miten nämä erilaiset vuorovaikutuksen perusmuodot rakentavat osaltaan voimaantumiselle suotuisaa ympäristöä? Tällainen ympäristö syntyy Siitosen mukaan, kun siellä toteutuu seuraavat voimaantumista tukevat piirteet: vapaus, vastuu, arvostus, luottamus, myönteinen konteksti, eli ympäristö ja ryhmän ilmapiiri. Olennaista on, että kokemus ympäristöstä on myönteinen. (Siitonen 2009, 62.) Kauppila taas kokoaa hyvän vuorovaikutuksen tuntomerkkejä, joissa on paljon samaa kuin Siitosen voimaantumisteorian osatekijöissä. Ensinnäkin hyvälle vuorovaikutukselle on ominaista positiivinen tulkinta, eli viestit tulkitaan myönteisinä tarkoitettuiksi, vaikka mielipiteissä olisikin eroja. Vuorovaikutustilanteissa on syytä yrittää kuunnella toisen ajatuksia ja perusteluja avoimesti. Ilman kuuntelemista, ei voi syntyä vuorovaikutusta, eikä vastavuoroista ymmärrystä. Tavoitteena on luoda arvostava ilmapiiri, jossa jokaiselle on tilaa. On olennaista osoittaa hyväksyntää ja kannustaa muita. Myönteinen ilmapiiri tukee luottamuksen syntyä, mikä taas on pohjana toimivalle vuorovaikutukselle. (Kauppila 2011, 70–72.)

Voimaantumiselle otollisen ympäristön syntymistä edesauttaa nimenomaan edellinen kuvaus hyvästä vuorovaikutuksesta. Niitä yhdistää avoimuus, arvostus, toisen huomioiminen ja luottamuksen vahvistaminen. Yli-Kokko painottaa, että yhteisön myönteinen ilmapiiri syntyy ennen kaikkea hyvien vuorovaikutustaitojen pohjalta. Yksilöiden taidot, yhteisön totuttu toimintatapa ja tätä kautta yleiseksi muodostuva normi kuunnella toista on olennaista. Ratkaisevaa on juurikin totuttu toimintatapa. Yhteisön sisäinen tapa tukee itsessään kuuntelemisen, avoimuuden ja ymmärryksen kulttuuria. (Yli-Kokko 2005, 78–79.)

Ryhmän ilmapiiriä ja ryhmään kuulumisen tunnetta voidaan tukea myös viestinnän keinoin. Tämä on keskeistä, kun ryhmässä on jäseniä, jotka eivät voi olla paikalla joksaisessa ryhmäkokoontumisessa. Viestintä, oli se tiedottamista tai vaikkapa sosiaalisen median välityksellä vuorovaikutusta, tukee hyvää ilmapiiriä. Yli-Kokko mainitsee tekstissään että: ”Tutkimusten mukaan viestintä vaikuttaa henkilökunnan tyytyväisyyteen, sitoutumiseen motivaatioon, viihtymiseen, jaksamiseen ja itse työsuoritukseen.” Tätä samaa ajatusta voi toki soveltaa vapaaehtoiskentässä. Tavoitteena on pyrkiä innostamaan mukaan ihmisiä, mutta pelkkä innostuminen ei riitä. On myös voitava hyvin ja sitouduttava. Viestinnän ja asioiden sanoittaminen ääneen tai kirjalliseen muotoon, tukee olennaisesti joukkoon kuulumisen tunnetta, myös niillä, jotka vain toisinaan osallistuvat toimintaan. (Yli-Kokko 2005, 62–63; Aivovammayhdistyksen hallitus 2017a.)

Edellistä näkemystä tukee myös funktionaalinen ryhmäkommunikaatio teoria. Tämän teorian mukaisesti ajatellaan, että ryhmän jäsenet voidaan pitää tyytyväisinä hyvän vuorovaikutuksen avulla. Tässä teoriassa olennaista on, että ryhmän tehtävä on selkeästi määritelty ja ryhmällä on mahdollisuus päästä tavoitteeseensa. (Kauppila 2011, 87-88.) Juholin taas painottaa, että viestinnällä voidaan sitouttaa toimintaan niin työntekijöitä ja yhteistyökumppaneita. Hän erityisesti mainitsee myös vapaaehtoistoimijoiden erityisryhmän, joille viestinnän merkitys sitoutumisen vahvistajana on työntekijöitäkin tärkeämpää. Hyvä viestintä sitouttaa yhteisöön ja näin ihmiset ovat valmiita antamaan arvokasta aikaansa yhteiseen tavoitteeseen päästäkseen. (Juholin 2017, 48–49.) Oman toiminnan näkyväksi tekeminen on yhteisön elinvoimaisuudelle keskeistä. Viestinnän onnistuessa ihmiset kokevat toiminnan merkitykselliseksi ja mahdollisesti se rohkaisee heitä mukaan. Juholin kuvaa rituaali- tai yhteisöllisyyskoulukunnan näkemystä, jossa viestintä on ennen kaikkea väline yhteisöllisyy-

den vahvistamiseen. Viestintä on onnistunutta, kun yhteisö voi ryhmänä pohtia ja jakaa ajatuksiaan. (emt., 25–27.)

Kehittämistehtävän kannalta onnistumiseen päästään ryhmän rakentavan vuorovaikutuksen keinoin. Yksittäisille toimijoille ei voida sysätä kokonaisvastuuta kaikesta. Vapaaehtoiskentän luotsaaminen on usein itsessään haastavaa. Entistä vaikeammaksi tilanne muuttuu, kun itsen ja ympärillä olevien henkilöiden toimintakykyyn vaikuttaa aivovamman kaltainen vamma. Eräs puheenjohtaja kuvasi haasteellisuutta seuraavasti:

”Ihmisten rekrytoinnissa pitäisi olla itsellä psykologista silmää, ettei tyrkytä liikaa ja osata jakaa tehtäviä, niin ettei kenelläkään olisi liikaa. Pitäisi tuntea ihmiset ja niiden jaksaminen. Ihminen ei välttämättä osaa itse arvioida omia kykyjään”. (Puheenjohtaja B 2017)

Yhdistyksen luotsaaminen vaatii toimijoilta rakentavaa vuorovaikutuksen tapaa, samalla itseluottamusta, hyviä hermoja ja huumorintajua. Toisaalta juuri turvallisessa vertaisryhmässä on otollista toimia kunkin omilla voimavaroilla ja osaamisella, kun ryhmän perusilmapiiri on hyvä. Toisin sanoen panostamalla vuorovaikutukseen ja yksilölliseen kohtaamiseen, on mahdollista tukea myönteistä yhteisöllisyyttä. Tämä taas tukee yksilön voimaantumista ja sitä kautta toiminnallisuuteen suuntautumista. Näin tänä päivänä hennosti toiminnassa oleva henkilö, voi jonkun vuoden kuluttua ollakin yhdistyksen kantava voima.

5.3 Toimijuuden hyödyt yksilölle

Alkuhaastatteluun osallistuneet tiedostivat ne hyödyt mitä vapaaehtois- ja vertais-toiminnasta on itse saanut. Eräs tiivistä hyvin, että hän kokee toiminnassa mukana olemisen itselle tärkeänä, kun voi kokea olevansa hyödyllinen ja myös itsenäinen (Yhdistysaktiivi C 2017). Toinen vasta toimintaan mukaan tullut nuorempi toimija, kertoi ryhmätoiminnan laajentavan hänen elinpiiriään. ”Meillä on yhdessä seikkailua, mutta turvallisesti. Pääsee tekemään yhdessä” (Yhdistysaktiivi D 2017). Samanlaisiin johtopäätöksiin on päädytty Tuettu vapaaehtoistoiminta Lahdessa –ESR-hankkeen tiimoilta. Toimintaan osallistuminen on tuottanut yksilöiden rohkeuden lisääntymistä, uskoa omaan itseensä, uudenlaisen elämän ilon löytymistä, uudenlaisen rytmin löytymistä elämään. Tärkeää ovat uudet sosiaaliset suhteet ja merkityksellinen tekeminen. Brunou mainitsee näiden olevan kantavia voimia ihmisen hyvinvoinnissa. (Brunou 2019.) Laimio tiivistääkin, että vapaaehtoistoiminta on nähtävä

kansalaisoikeutena. Sen avulla on mahdollista kokea osallisuuden ja omanarvon tunteita (Laimio 2017, 4-5.)

Vapaaehtoistoiminta tarjoaa mahdollisuuden rakentaa uutta identiteettiään toimijana ja aktiivisena persoonana vamman aiheuttamista haasteista riippumatta. Vaikka vapaaehtoistoiminta ei ole varsinaista kuntoutusta termin perinteisessä mielessä, toimii se kuitenkin kuntoutuksen rinnalla omassa tehtävässään. Kuntoutuksen tavoitteena on henkilön valtaistaminen, osallistuminen ja tasavertaiset mahdollisuudet (Järvikoski, Härkäpää & Pättikangas 1999, 104). Tästä kontekstista katsoessa yhdistystoiminta tarjoaa luonnollisen jatkumon, joka tukee aivovammutuneen yhdistysaktiivin tai osallistujan kuntoutumisprosessia. Aktiivisuus tukee aivovammoista kuntoutumista myös fysiologisella tasolla. Aivovammojen kuntoutumisen perustana pidetään aivojen muovautuvuutta. Suomalainen Lääkäriseura Duodecimin julkaisussa toteaa että: ”Hermoston vaurioiden paranemisen kannalta onkin tärkeää, että harjoittelulla ja hermosolujen aktivoinnilla edistetään muovautuvuutta ja ohjataan sitä oikeaan suuntaan.” (Suomalainen Lääkäriseura Duodecim & Suomen Akatemia 2009.)

Yhdistystoiminta tarjoaa monin tavoin välineitä toimijoiden elämänlaadun vahvistamiseen ja sitä kautta yksilön voimaantumista. Kuten Räsänen tiivistää kokemusomista voimavaroistaan, voimattomuuden voittaminen, on keskeistä ihmisen kykyuskomuksien kehittymiselle. On tärkeää asettaa itselleen päämääriä ja pyrkiä niihin. (Räsänen 2006, 22) Siitonen kuvaa voimaantumisteoriassa, että itsensä hyväksyminen on osa pätevyyden tunnetta. Itsensä hyväksyminen pitää sisällään itsetuntemuksen, omien vahvuuksien tunnistamisen ja heikkouksien hyväksymisen. (Siitonen 1999, 155–156.) Yksilön käsitys omasta toimintakyvystä saa arvokasta peilipintaa vertaisryhmän muilta jäseniltä ja toiminnan myötä. Myös Powell kannustaa aivovammutuneita hakeutumaan vertaisryhmiin, jossa yksilön on mahdollista saada tukea uuden muuttuneen itsen tunnistamiseen. (Powell 2005, 119-120.)

Aivovammutuminen ja sitä seuraavat jälkitilan oireet muuttavat henkilön toimintakykyä ja sitä kautta käsitystä omasta itsestä. Koko potentiaalin saavuttamiseksi ja yksilön itsetuntemuksen vuoksi on olennaista muodostaa omasta toimintakyvystä realistinen kuva. Käsitykset voivat olla korostuneen heikot, realistiset tai ylipositiiviset. Pitzén ja Yliviitala kuvaavatkin aivovammutuneille henkilöille helposti muodos-

tuva opitun avuttomuuden tilaa, jossa aivovammutunut ei usko omiin kykyihinsä, eikä tästä syystä pyri mihinkään. (Pitzén ja Yliviitala 2012, 166–167.) Toisaalta Powell kuvaa, että aivovammutuneen henkilön läheisten käsitys yksilön toimintakunnosta voi poiketa olennaisesti henkilön omasta käsityksestä. Ja on hyvin tavallista, että etenkin ensimmäisinä vuosina aivovammutumisen jälkeen henkilön käsitykseen itsestään vaikuttaa oiretiedostamattomuus. Oiretiedostamattomuus merkitsee kyvyttömyyttä tiedostaa, ymmärtää ja hyväksyä jälkitilan tuomia oireita. Tämä estää vammaan sopeutumista. Lempeä, realistinen, mutta aina kannustava suhtautuminen muuttuneeseen itseen tai yhtälailla läheiseen on olennaista sopeutumisessa. (Powell 2016, 62; Powell 2005, 117–120; Pitzén ja Yliviitala 2012, 167.)

Toisaalta läheiset voivat olla joskus myös esteenä toiminnallisuuden synnyssä. Kehitysvammatuki 57 ry:n vekaritoiminnassa on havaittu potentiaalisten vapaaehtoistoimijoiden lähi-ihmisten suhtautuvan ennakkosenteellisesti kehitysvammaisten läheistensä mahdollisuuksiin toimia vapaaehtoistoimijoina. Eräässä tapauksessa äiti halusi voimakkaasti estää aikuisen poikansa vapaaehtoistoimijuuden vedoten pojan kykenemättömyyteen. Jälkikäteen äidin käsitys oli muuttunut ja palaute on ollutkin ennakkokäsitykseen nähden päinvastaista. Äiti yllättyi myönteisesti ja kuvasi jopa poikansa ryhdin parantuneen, koska vapaaehtoistoimijuus on vaikuttanut pojan itseluottamukseen ja -arvostukseen niin myönteisesti. (Herttuainen 2017, Timperi 2017.) Lähi-ihmisten ylihuolehtivaisuus on voimaantumiselle haaste. Powell toteaa, että ylihuolehtivaisuus läheisten taholta on ymmärrettävää heti aivovammutumisen jälkeen kotiuduttua, mutta siitä olisi pyrittävä eroon. Ylihuolehtimalla hienovaraisesti viestitetään toisen heikkoutta. Ylihuolehtiminen kuvaa, että vammautuneen taidot eivät riitä, hän ei kykene, eikä häneen voi luottaa. (Powell 2005, 162–163.) Tämä on omiaan estämään toimijuutta, voimaantumista ja itsearvostusta.

Samaa asennemuutoksen tarvetta on havainnut myös Lahden Diakonissalaitoksen tuetun vapaaehtoistoiminnan -hankkeen tiimoilta. Heidän tapauksessaan ennakkosenteita ovat esittäneet muiden järjestöjen ammattilaiset. Projektikoordinaattori Mari Brunou totesikin, että hänen työnsä tuetun vapaaehtoistoiminnan hankkeessa on ”Mitä suurimmassa määrin asennevaikuttamista, joka ikinen päivä. Hän toteaa toisaalta, että: ”Ne paikat minne meidän vapaaehtoisia on mennyt, niin näistä paikoista on tullut äärimmäisen hyvää palautetta ja vapaaehtoistoimijat ovat selviytyneet vapaaehtoistehtävissä kuten muutkin vapaaehtoistoimijat.” Toisaalta asenteet

ovat Brunoun mukaan muuttuneet jo kuluneen vuoden aikana, hän uskoi siihen vaikuttaneen tuetun vapaaehtoistoimijuuden yleistyminen alueella ja toiminnasta jo syntyneet myönteiset kokemukset. (Brunou 2019.)

Alkuhaastattelussa selvitin syitä miksi yhdistysaktiivit ovat itse lähteneet mukaan toimintaan. Eräs toimintaryhmän vetäjä kuvasi, että antamisen halu motivoi häntä. Kun hän itse on aikanaan saanut, niin hän haluaa nyt antaa eteenpäin. (Toimintaryhmän vetäjä B 2017.) Samaa auttamisen haluaa nauttia moni muukin vastaajista. Toinen kertoi, että: ”Mukaan toimijaksi lähdin aikoinaan klubitalotoiminnasta, siihen vaikutti se yhteisöllisyys siellä ja se että on muitakin ihmisiä” (Yhdistysaktiivi C 2017). Useampi myös kertoi tulleen höynäytetyksi mukaan. Muotoilimme höynäytetykselle uuden termin, positiivinen huijaus, koska mukaan päätyminen ei lopulta koettu ongelmallisena, vaan siinä on myös runsaasti positiivisia piirteitä. Esimerkkejä positiivisista huijauksista oli monia, eräs oli kutsuttu mukaan vuosikokoukseen ja hänestä oli tullut hallituksen varajäsen. Nykyisin hän toimii yhdistyksen puheenjohtajana. (Puheenjohtaja A 2017.) Toinen sai vastuulleen ryhmän vetämisen ”hetkeksi”, tämä ”hetki” oli haastattelun aikaan kestänyt jo vuosia (Toimintaryhmän vetäjä A 2017). Kolmas kertoi, että autokyytejä tarvittiin ja hän lupasi auttaa. Nykyisin hän on yhdistyksen puheenjohtaja (Puheenjohtaja C 2017).

Aktiivinenkin toimijuus voi siis käynnistyä hyvin pienistä pyynnöistä käsin. Olennaisinta on ottaa ihmiset mukaan toimimaan. Tämän myötä pohdin, millainen olisi sopiva kehittämistehtävän tuotos. Tavoitteena oli, että kehittämistehtävän myötä rakennettu opas palvelisi käytännössä uusia kokemattomia toimijoita. Aiheen pitäisi olla sellainen, että uudetkin toimijat innostuisivat ja kokisivat toiminnan merkityksellisenä. Lisäksi oppaan pitäisi kyetä tarjoamaan vastuualueita myös kokemattomille toimijoille. Tärkeää olisi saada mukaan myös uusia. Näin ollen tarjolla pitäisi olla pieniä vastuualueita. Lopulta rakensin ”Asiantuntijaluento meidän paikkakunnalle” –oppaan (Liite 1.). Oppaan avulla pyritään tarjoamaan monenlaisia tehtäviä, kaikki tehtävät on jaettavissa parin vastuulle. Tarkoituksena on, että tarjolla olisi niitä ensimmäisiä ”positiivisia huijauksia”, minkä myötä yksilö uskaltaisi aloittaa toimijana yhdistyksessä tai toimintaryhmässä.

Toimijoiden kykyuskomusten vahvistuminen on tärkeä tavoite tuetussa vapaaehtoistoiminnassa. Kuten edellä kuvasin, itsetuntemus on avain voimaantumiseen. Yhdis-

tyksen toimintakykyisyyden varmistamiseksi on hyvä tutustua toimijoiden toimintakykyyn käytännössä. Kun osallistuja on tuttu, voi hänelle tarjota hänelle sopivaa tehtävää. Alkuhaastattelussa oivaltamaamme ”positiivista huijausta” kannattaa tarjota yhä uusille toimijoille. Yksilöön uskomisen ja luottaminen tukee voimaantumista. Toisaalta toimintaan ei ole viisasta lähteä heti ottaen vastuulleen suuria kokonaisuuksia, vaan on parempi pyrkiä pieniin vastuualueisiin, varmempiin onnistumisiin ja tästä todennäköisemmin seuraavaan pitkäkestoiseen sitoutumiseen. Uudelle toimijalle määritellään pienet tavoitteet, vastuualueet joista hän voi vastata aidosti (Yhdistysaktiivi E 2018). Yhdessä tehden vastuuta on mahdollista ottaa. Toisaalta päämäärien on oltava riittävän haastavia, että voimaantuminen mahdollistuu. Statistina, eli avustajana, toiminen, ei lisää sitoutumista, eikä yksilön voiman tunnetta. Siitosen tutkimuksessa ilmeni, että voimaantuminen edellytti itsenäisesti vastuun ottamista. Niin että toimija tietää onnistumisten olevan omia, kuten epäonnistumistenkin. (Siitonen 1999, 122.) Toisaalta kuten Powell toteaa, on tärkeä voida tehdä virheitä, mutta olennaista on että ne ovat niin pieniä, että vammautunut ei menetä luottamustaan ja arvokkuuttaan (Powell 20015, 165).

Lahden Diakonissalaitoksen tuetun vapaaehtoistoiminnan ESR-hankkeen projekti-koordinaattori Mari Brunou totesikin, että vapaaehtoisten on tärkeä saada samanlaisia tehtäviä kuin muidenkin. On olennaista päästä osaksi niitä yhteisöjä, missä kaikki muutkin tavalliset ihmiset ovat. Eikä niin, että heille räätälöidään jotain, tyylillä ”py-sy siellä takahuoneessa”. Toimintaan totuttelua voi keventää lähtemällä liikkeelle pienillä askelilla, vaikkapa toimimalla kerran viikossa tunnin. Itseluottamus kohoaa melko nopeasti, kun ihminen saa positiivista palautetta. Esimerkkinä tästä Brunou mainitsi vapaaehtoistoimijan, joka kertoi kesätauon olevan hänelle erityisen rankkaa aikaa, koska säännöllistä tekemistä ei ole. Vapaaehtoistoiminta kun on tarjonnut hänelle jatkuvaa myönteistä mieltymistä ja valmistautumista seuraavaa kertaa varten. Vapaaehtoistoiminta tuo elämään sisältöä ja sosiaalisia verkostoja. Nämä kantaa Brunoun mukaan hyvinvointina pitkälle. (Brunou 2019.)

5.4 Toimijuuden tuki

Yksilön toimintakunnosta riippuen on tärkeää miettiä, mikä vastuunottotapa on viisainta. Yksin ketään ei kuitenkaan kannata jättää toimimaan, hyväkuntoinenkin aivovamman jälkitilan oireista kärsivä henkilö voi yllättäen väsyä tai kipu voi estää

toiminnan. Kokemattomalle kannattaa tarjota yhteisvastuussa toteutettavia tehtäviä, joiden onnistuminen ei ole kokonaisuuden kannalta erittäin merkittävää. Jo vähän kokeneemman kanssa on mahdollista sopia selkeät vastuualueet, jotka kirjataan muistiin. Tällaisessa tapauksessa on tarjottava hänelle kokeneen toimijan taustatuki, jota voi pyytää, kun toimija tarvitsee konkreettista- tai ajattelutukea. Vain toimimalla yksilö oppii arvioimaan omaa toimintakykyä ja jaksavuuden rajaa.

Merkittävimpana esteenä tai ainakin hidasteena toiminnalle on aivovammautuneiden henkilöiden heikko itseluottamus. Usein vammautuminen rikkoo minäkuvan ja eikä henkilö uskalla pistää itseään enää likoon. Käsitys omasta jaksavuudesta on heikko. Mahdollinen epäonnistuminen ja ”huonot päivät” pelottavat, joten on helppointa suojella itseään ja ottaa passiivinen rooli. Aivovammautuneille henkilöille muodostuu myös helposti opitun avuttomuuden tila, jossa aivovammautunut ei usko omaan kykyihinsä, eikä tästä syystä pyri mihinkään. (Pitzén & Yliviitala 2012, 166–167.)

Toimeen tarttuminen voidaan tehdä helpommaksi, luomalla selkeät ja ymmärrettävät puitteet. Räsänen tuo voimaantumisteoriaan lisänä koherenssin tunteen, jonka hän määrittelee osaksi voimaantumista. Koherenssin tunne voidaan käsittää kolmen ydinkäsitteen avulla: ymmärrettävyys, hallittavuus ja mielekkyys. Näin ollen, jotta aivovammautunut henkilö voi ryhtyä vapaaehtoistoimijaksi, on hänen ensinnäkin ymmärrettävä mitä häneltä odotetaan. Toisaalta hänen on koettava hallinnan tunnetta siitä, että pystyy mobilisoimaan itsenäisesti tai läheistensä voimin tarvittavat toimenpiteet toiminnan toteuttamiseksi ja kolmanneksi hänen on koettava mielekkyyttä, että kyseiseen toimintaan kannattaa ylipäättään tarttua. (Räsänen 2006, 47–49.)

Tästä hyvänä esimerkkinä oli eräs havainnoitu tilanne, kun tein yhdistystoimijan kanssa ohjeita hänen tietoteknisen työn tueksi. Valmiita ohjeita ei tässä tapauksessa ollut, joten rakensimme ne yhteistyössä. Hän kertoi hahmottamisen ja muistin olevan itselleen haasteellisinta. Tietotekniikka itsessään oli hänelle tuttua, mutta uusi työtehtävä edellytti onnistuakseen ohjeita. Hahmotuksen tueksi aloitimme asian käsitteilyn suuremmista kokonaisuuksista päin. Tämän jälkeen teimme yksityiskohtaiset ohjeet muistin tueksi. Etenimme kiireettömästi ja ohjeet muotoutuivat hänen yksilöllisten tarpeiden mukaisesti. Tässä tapauksessa toimijalla oli selkeä käsitys omista haasteista. Olennaista onnistumiselle olikin hidas eteneminen, niin että ohjeet voitiin

rauhassa räätälöidä hänen tarpeisiin. Olennaista oli myös tehtävän tietynlainen selkeäpiirteisyys, näin ohjeet voitiin tehdä riittävän yksityiskohtaisiksi. (Yhdistysaktiivi G 2017)

Paula Moraine taas kuvaa, että koherenssin tunne antaa itsevarmuutta ja saa asiat nivoutuman toisiinsa. Samoin kuin Moraine, Riitta-Liisa Kokko vertaa koherenssin tunnetta kansanomaiseen termiin elämänhallinta. Elämänhallinnassa keskiössä ovat yksilön kokemukset pysyvyydestä, omaan elämään vaikuttamismahdollisuuksista ja sitä kautta itseluottamuksen tunteesta. (Kokko 2006, 171; Moraine 2012, 15–16.) Tämä toteutui myös edellä kuvatussa esimerkissä. Toisaalta Räsänen lisää, että nimenomaan toiminnan mielekkyys on koherenssin tunteen voimistumisessa oleellista. Sitä ei niinkään elämänhallinta perinteisessä mielessä pidä sisällään (Räsänen 2006, 49–50). Mielekkyyden lisäämiseksi juuri kokonaisuuksien hahmottamisen tuki on olennaista. Kun toimija ymmärtää oman roolin suhteessa suureen kokonaisuuteen, on hänen helpompi kokea mielekkyyttä omassa tehtävässään.

Miten sitten vertaisryhmä voi tukea toimijuutta nimenomaan ryhmänä? Powell on suunnannut seuraavat ohjeet erityisesti yksilön omaa toiminnanohjausta tukeviksi, mutta samaa toimintatapaa voidaan hyödyntää myös ryhmän työskentelyssä. Powellin kokoama lista toiminnanohjausta tukevista menetelmistä on kaksitoistakohtainen, seuraavana kokoon olennaisimpia seikkoja ryhmän kannalta. Ensinnäkin ryhmän on syytä varata riittävästi aikaa toiminnan suunnitteluun, ympäristön tulee olla häiriötön ja tunnelman kiireetön. Suunnittelua voi tehdä useammassa osassa. Väsyessä suunnittelu ei etene, joten taukoja tulee pitää säännöllisesti. Ryhmän kannattaa valita jäsenten vireystilan kannalta mahdollisimman hyvä tapaamisaika. Tehtävät kannattaa kirjata yhdessä listoiksi ja pilkkoa ne alakohdiksi. Tukisanat tai ranskalaiset viivat helpottavat asiassa pysymisessä. Kirjalliseen sisältöön on helpompi palata tarpeen tullen. Jokainen ryhmän jäsen kokoaa oman suunnitelman ja tehtävälistan, itse laadittua listaa on helpompi seurata. Listan yksityiskohtaisuuden taso tulee myös olla kunkin yksilöllisten tarpeiden mukainen. Toimija vastaa itse oman listansa tarkoituksenmukaisuudesta. Ryhmän kannattaa kuitenkin keskustella yhdessä mitä, miten ja milloin kannattaa tehdä. Yhteistyössä pohtimalla päästään parhaaseen lopputulokseen. Ryhmän kannattaa sopia kullekin tavoitteita, joihin pääsemistä seurataan yhdessä. (Powell 2005, 95.)

Itsenäisyys ja itsemääräämisoikeus ovat tärkeä osa voimaantumista. Liian vahva auttaminen ja tukeminen passivoi toimijaa, eikä tue näin ollen voimaantumisprosessia. Kun auttajat tekevät vammaisen ihmisen puolesta ja se vahvistaa hänen avuttomuuden kokemustaan. Puolesta tekeminen ja avuttoman pitäminen ei ole oikein vammaisen ihmisen täysipainoisen elämän tavoitteena. (Järvikoski, Härkäpää & Pättikangas 1999, 114.) Itsemääräämisoikeudesta hyvä esimerkki löytyy Kehitysvammatuen vekaritoiminnasta, jossa ryhmän vetäjät itse päättävät, miten ryhmä toimii. Jos esimerkiksi kävelyryhmä palaa kahvittelemaan jo kahden minuutin kävelyn jälkeen, se on sallittua. Ryhmän vetäjät vastaavat ryhmän toteutuksesta. Vetäjille ei sanella kuinka olisi toimittava, itsemääräämisoikeus on olennainen arvo toiminnassa. Vekaritoiminnan taustatukihenkilöiden tavoitteena on ottaa mahdollisimman pientä roolia ja jättää päätökset, ongelman ratkaisu ja näitä seuraavat seuraukset ryhmän vetäjille. Näin oppiminen on aitoa ja ryhmän vetäjät kokevat toimivansa itsenäisesti. (Timperi 2018.) Näen, että tällä toimintatavalla pyritään ryhmien ja vetäjien voimaantumiseen. Toisaalta taustatukihenkilöiden tehtävänä on Timperin mukaan arvioida mahdollisia riskejä ja puuttua asiaan vain riskialttiissa tilanteissa. Taustatukihenkilöiden on myös siedettävä epävarmuutta, koska ryhmänvetäminen on vapaaehtoistoimijoille oppimiskokemus. (emt. 2018.) Jokainen saa toimia tavallaan.

Myös Klubitaloilla toimijuuteen ja asioiden tekemiseen ei suhtauduta ryppyotsaisesti. ”Ei se ole niin vakavaa, jos joku jotain unohtaa. Asiat muistetaan yhteisesti”, totesi eräs haastatteluun osallistunut (Jonsku 2017). ”Vain jos mennään ihan jumiin, niin sitten kysytään ohjaajilta (ammattilaiset). Muuten yritetään ryhmänä”, jatkoi toinen haastateltu (Juhani 2017). Miia Oijennus kertoi että:

”Henkilökuntaa on meillä Klubitalolla vain vähän. Tarkoitus on että ihmiset auttavat toinen toisiaan. Jokainen tietää jostakin jotain. Täällä oppii paljon arkielämän ja muitakin asioita. Yhteisöllisesti selvitään.” Myöhemmin hän jatkaa että: ”Lopputuloks on aina tekijöidensä näköinen ja niin on hyvä. Ketään ei arvioida, kannustetaan vain. Kannustaminen lisää motivaatiota.” (Oijennus 2017.)

Tekemisenvapaus ja itsemääräämisoikeus ilmenevät myös aivovammayhdistysten vapaaehtoisille järjestämässani koulutuksessa vuonna 2014. Koulutus oli nimeltään ”Työkalupakki ryhmän yhteiseen toimintaan.” Työkalupakin ydinajatuksena koostuvat voimaantumista tukevista elementeistä. Työkalupakin ydinajatus on koota keskeisiä tekoja, joiden avulla ryhmän vetäjä voi tukea ryhmäläistensä toimijuutta. Työkalupa-

kin keskeiset elementit ovat ensinnäkin ryhmän hyvä ilmapiiri ja toimet, millä ilmapiirin muodostumiseen voidaan vaikuttaa. Toisena työkaluna on ryhmäläisten osamisen tunnistaminen ja yksilöllinen kohtaaminen, arvostavan kohtaamisen keinoin. Kolmantena välineenä on tehtävän paketoiminen, jossa tehtäväkuva käydään toimijan kanssa yksityiskohtaisesti läpi. Olennaista on, että yhdessä on sovittu mitä on tarkoitus tehdä ja keneltä saa tukea. Viimeisenä työkalun nimesin ”Kädenjälki saa näkyä”, jossa olennaista ryhmän vetäjien on antaa toimijoille toimintavapaus ja itsemääräämisoikeus. Jokaisella on oikeus valita itse toimintatapansa. Lisäksi on tärkeää nähdä mokat oppimiskokemuksina. (Kokko 2014, 1-18.)

Näitä teemoja on siis käsitelty aivovammavertaistoiminnan piirissä jo vuosia. Alkuhaastattelussa keskusteltiin tehtävien jaon vaikeudesta. Eräs haastateltu totesi, että oma ego voi olla niin suuri, ettei osaa jakaa vastuita (Toimintaryhmän vetäjä A 2017). Tätä seikkaa on jokaisen ryhmän vetäjän pysähdyttävä pohtimaan henkilökohtaisesti. Voiko oma tapa estää muiden toimeen tarttumista? Haastatellut pohtivat keinoja jakaa tehtäviä. Edellinen jatkoi: ”Kysymällä millä tavoin haluaisit osallistua” (emt. 2017). Ja tähän toinen täydensi että ”Jos ei nytten, niin miten olisi puolen vuoden tai kuukauden päästä” (Yhdistysaktiivi A 2017). Toisaalta moni kokee, että kun kysyy ideoita ryhmäläisiltä, ei saa vastauksia. Se harmittaa ja nostaa kynnystä pyytää toimijaksi. Toisaalta tämän kehittämistehtävän myötä syntyy toimijuuden tueksi ”Asiantuntijaluento meidän paikkakunnalle” –opas, jonka avulla tehtävien jakoa voi olla helpompi harjoitella ryhmässä (Liite 1.).

Ydin toimijuuden tuessa on yksilön itsearvostuksen vahvistaminen ja ryhmän positiivisen ilmapiirin ja yhteisöllisyyden vahvistaminen. Itsearvostus on yksilön hyvinvoinnin ja sitä kautta voimaantumisen kulmakivi. Itsearvostusta vahvistavassa ympäristössä yksilö saa myönteistä ja edistymistä arvioivaa palautetta, pientenkin etappien huomioiminen on lisää tyytyväisyyttä. Palautetta kannattaa painottaa niihin asioihin, joita toimija itse erityisesti arvostaa. Kaikenlainen kehittymisen ja onnistumisten huomioiminen, lisää ymmärrystä itsestä. Toisaalta epäonnistumisetkin ovat arvokkaita. Siitosen mukaan rakentavan palautteen tulisi olla mahdollisimman yksityiskohtaista ja niiden tulisi aina koskea vain suoritusta, ei koskaan toimijaa henkilönä. Mokat tulisi kääntää mahdollisuuksiksi, kuten sanotaan. Eli epäonnistumiset tulisi nähdä oppimiskokemuksina ja niistä tulee mennä eteenpäin. Jokaisen toimijan tulisi olla arvokas henkilönä, ei sen perusteella mitä hän osaa tai mihin hän pystyy. (Siito-

nen 1999, 137–138.) Edellä mainittu ryhmän positiivisen ilmapiirin ja yhteisöllisyyden vahvistaminen vaatii ryhmältä pitkäjänteistä otetta. Saaristo kuvaakin, että yhteisöllisyys muodostuu, kun ryhmällä on yhteisiä tavoitteita ja yhteiset arvot. Toisaalta ryhmäläisten välillä tulee olla avoin ja rehellinen vuorovaikutus, mikä lisää luottamusta, tasa-arvoa, osallisuutta ja vastuunottoa. (Saaristo 2011, 81.)

5.5 Toiminnanohjauksellisen oppaan rakentuminen

Kuten edellä todettu, vertaisryhmissä tapahtuva toimijuus on mahdollisuus niin ryhmille, kuin sen jäsenille. Toisaalta toimijuuden mahdollistuminen vaatii panostuksia ryhmän toimintakulttuurin, ilmapiirin ja toiminnanohjauksellisten välineiden kehittämisen osalta. Kuten Rajala ja Nieminen totesivatkin, toimintakyky on aina suhteessa ympäristöön. Ihminen on kykenevä toimimaan, kunhan esteet poistetaan. (Rajala & Nieminen 2017, 78–79.) Tämän tutkimuksellisen kehittämistehtävän lopputuloksena syntyi ”Asiantuntijaluento meidän paikkakunnalle” –toiminnanohjauksellinen opas (Liite 1.), jonka tavoitteena on tukea paikallisen vapaaehtoistoiminnan vahvistumista. Opas on ensimmäinen laatuaan, en löytänyt vastaavia materiaaleja kirjallisuudesta, enkä internetistä. Opas soveltaa opinnäytetyön teoreettista sisältöä aivovammaryhmän tarpeet huomioiden.

Toiminnanohjauksellisen oppaan alkusysäys tapahtui tutkimuksellisen kehittämistehtävän alkuhaastattelussa. Haastattelun aikana syntyi oivallus, että toiminnasta vastaisi nimenomaan pienryhmä, joka kehittäisi toimintaa itseohjautuen ja omista lähtökohdistaan käsin. Tätä oivallusta tuki myös edellä mainittu Klubitalojen yhteisöllinen toimijuuden tapa, jossa ryhmä selviää, kun yksi tietää yhtä ja toinen toista. (Oijennus 2017.) Toisaalta toivottiin konkreettisia apuvälineitä tehtävien jakamiseen. Kolmanneksi samassa alkuhaastattelussa suurta osaa puhutti tarve saada toiminnalle lisänäkyvyyttä ja uusia mukaan. Uusien mukaan saaminen noudatteli sosiokulttuurisen innostamisen tematiikkaa. Halu muuttaa yhteiskuntaa, niin että aivovammutu-neiden henkilöiden aivovamma ilmiönä tulisi yhä tunnetummaksi, oikeudet toteutuisivat ja vammasta huolimatta mahdollisimman moni voisi elää täysipainoisen elämän. Useat vapaaehtoistoimijat näkivät, että yhdistysten vertaistoiminta on ollut keskeisessä roolissa aivovamman jälkitilan oireiden hyväksymisessä.

Toiminnanohjauksellisen oppaan aihepiiri valikoitui näin ollen uusien mukaan saamisen tarpeen tiimoilta. Toisaalta luennon järjestäminen on riittävän laaja ja toisaal-

ta täsmällinen kehittämistehtävän aiheeksi. Lisäksi asiantuntijaluento on toimintaa, joka on käytännössä havaittu toimivaksi keinoksi saada ei-jäseniä osallistumaan yhdistystoimintaan. Sille on helppo saada täsmällistä näkyvyyttä ammattilaisten avulla. Paikalle saapuneiden ei-jäsenten on helppo tutustua yhdistyksen tai toimintaryhmän toimijoihin. Näin yhdistystoimintaan mukaan lähteminen helpottuu vertaiskohtaamisen myötä. Esimerkiksi vertaistuelliset keskustelut esitepöydän ääressä, voi saada aikaan halun tutustua aivovammayhdistystoimintaan tarkemmin.

Toiminnanohjauksellisen oppaan luettelomainen muoto, pää ja alakohdin, noudattelee käytännössä hyväksi havaittua tapaa. Näin sisällöstä saadaan mahdollisimman tiivis ja loogisesti rakentunut. Aivovamman jälkitilan oireiden vuoksi, pitkien tekstien ja lauseiden lukeminen on usein työlästä. Lyhyt esittämistapa on edellytys oppaan käyttökelpoisuudelle. Eräs välihaastattelunvaiheessa haastatteluun osallistunut puheenjohtaja pohtikin onko kaikki oppaan tieto tarpeellista. Miten tekstiä voisi tiivistää (Puheenjohtaja D 2018). Tiivistin sisältöä ja loppuhaastattelussa haastatellut kokivat, että asioiden esittäminen on oppaassa lyhyttä ja ytimekästä. Ja kun se on vielä taitettu ilmavasti, niin se antaa aivoille lepotaukoja (Toimintaryhmän vetäjä B 2018). Toinen loppuhaastatteluun osallistunut totesi, että: ”Opas on selkeä, etenkin kun ajatellaan aivovammansaaneita. Kun on muistiongelmia ja asioiden tekeminen haastaa” (Yhdistysaktiivi E 2018). Loppuhaastattelun vaiheessa syntyi vielä uusi idea luettelomaisesta tarkastuslistasta, missä on koottuna kaikki keskeisimmät työvaiheet yhdeksi tiiviiksi luetteloksi. Listalta voidaan helposti tarkastaa, että kaikki ovat hoitaneet omat vastuunsa (Yhdistysaktiivi F 2018). Tarkastuslistan täydensinkin oppaan viimeiselle sivulle.

Välihaastattelusta sain puheenjohtajilta oppaan sisältöön vaikuttanutta palautetta. Kuten edellä kuvasin sisällön tiivistäminen ja yksinkertaistaminen edellytti minulta toimia. Panostin myös keskustelun perusteella oppaan visuaaliseen ja aihekokonaisuuksia korostavaan taittoon, joka tukee runsaan tekstimäärän hahmottamisessa. Näiden lisäksi välihaastattelussa puheenjohtajat kertoivat käytännön ongelmista, mitä he ovat kokeneet luentoja järjestäessään. Nämä koostin oppaan sisältöön soveltuvin osin. Eräs välihaastattelussa puhuttanut aihepiiri on ennakkoilmoittautumisten haasteellisuus. Puheenjohtajat kokivat, että ilmoittautumisten kokoaminen on ongelmallista aivovammatoiminnassa. Kokemuksen mukaan ilmoittautumismäärät eivät koskaan täsmää. Osa on voinut unohtaa ilmoittautumiset, toisilla on aivovamman

jälkitilan oireiden aiheuttama este, eivätkä he ilmoittautumisesta huolimatta pysty osallistumaan. Nämä ovat haastateltujen kokemusten mukaan tyypillisiä tilanteita. Paras olisi jos ennakoilmoittautumista ei edellytettäisi. Joskus kuitenkin yhteistyökumppanit, kuten sairaalat, vaativat ennakoilmoittautumisia. (Puheenjohtaja B 2017.)

Yksi aihepiiri, joka mietitytti minua läpi koko oppaan tekemisen, oli yli- ja aliholhoavaisuus. Tasapainottelin näiden välillä pohtien, miten asettelisin sanani asianmukaisesti. Pyysinkin holhoavaisuuden kokemuksesta erityisesti palautetta loppuhaastatteluvaiheessa. Haastatellut kokivat holhoamisen tason asianmukaisena. Oppaan käytettävyyden kannalta on olennaista, että kaikki tarpeellinen on sanottu, mutta samalla oppaan sisältö ja sävy eivät saa olla yliholhoavia. Myös sama holhoamisen problematiikka koskee toiminnan toteuttajia. On annettava tilaa itsemääräämiselle. Ja toisaalta on hyväksyttävä, että mitä ikinä tehdäänkin, on siinä riskinsä. Ilman riskinottoa ei mitään voitaisi tehdä tai yrittää. Powell toteaa, että riskejä on otettava, jos haluaa todellista edistymistä tapahtuvan. Hän kannustaa tunnustamaan yksilön kykyjen rajallisuus, mutta ennen kaikkea keskittymään yksilön vahvuuksiin. Toisaalta toimijoiden on opittava pyytämään apua toisiltaan. Avoin ja arvostava ilmapiiri tekee avunpyytämisen ja myös tehtävästä kieltäytymisen helpommaksi. (Powell 2005, 162–165.)

Toiminnanohjaustaitojen kehittämiseksi Powell kehottaa yksilöä tutkimaan omia toimintatapojaan ja havaintojen perusteella muuttamaan toimintaansa tarpeen mukaan. Kanssaihmisiltä saatu palaute on ensiarvoisen tärkeää, jotta käsitys toimintakyvystä ja ymmärrys kehittämistarpeista selkiytyisi. (emt., 94–95; Kanto-Ronkanen 2012, 102–106.) Yhdessä vertaisryhmänä toimiminen antaa toimijoille tavallista vertaistoimintaa syvällisemmän mahdollisuuden tutustua omaan toimintakykyyn. Yhdessä tekemisen ja vastuunjakaminen voidaan nähdä vertaistuellisena ja sosiaalisen vahvistamisen tekona. Toisaalta on tärkeää arvostaa ryhmän jäsenten kieltäytymistä, ketään ei saa pakottaa toimimaan. Pakottaminen heikentää voimaantumista. Voimaantumisen perusedellytys on yksilön itse itselleen asettamat tavoitteet. Pakottaminen ei lisää voimaantumista, vaan voi pahimmassa tapauksessa häätää kävijän pois ryhmästä. (Siitonen 1999, 124–125.)

Toiminnanohjauksen haasteiden lisäksi on huomioitava aivovamman tuomia kognitiivisia, eli tiedonkäsittelyyn liittyviä haasteita. Keskeisimpinä näistä tarkkaavaisuuteen ja keskittymiskykyyn liittyvät haasteet. On tyypillistä, että aivovammautumisen jälkeen henkilön on vaikea pitää mielessään useita asioita ja huomio harhautuu helposti. On siis hyvä tehdä yksi asia valmiiksi ennen kuin siirtyy seuraavaan. Keskittymiskyky on heikompi, kun henkilö väsyä, on stressaantunut tai huolestunut. (Powell 2005, 88–90.) Mitä laajempi kokonaisuus ja mitä monimutkaisemmin hahmotettavista osista se syntyy, on aivovammautuneen henkilön jaksaminen koetuksella. Tämän havaitsin käytännössä tukiessani yhdistyksen puheenjohtajaa kaupunginyleisavustushakulomakkeiden täytössä. Lomakkeissa edellytettiin monipuolisia tietoja, joiden kokoaminen edellytti monien eri yhdistysasiakirjojen ja -aineistoiden käyttöä. Sain havaita käytännössä, kuinka kokonaisuuden ja yksityiskohtien välillä siirtyminen vaati erityistä ponnistusta. Yhdessä tehden asiakokonaisuus kerrallaan, pysyi keskittyminen kuitenkin riittävästi käsillä olevassa asiassa. (Puheenjohtaja E 2017)

Tästä havainnosta kuitenkin käsitin, että kehittämistehtäväni osalta on olennaista että laajat kokonaisuudet jäsenetään helpommin hahmotettaviin osakokonaisuuksiin. Tämän myötä opas on aseteltu niin, että yksi kokonaisuus on kussakin tehtävälaatikossa. Lisäksi on hyödynnetty loogisesti jäsenettyjä luetteloita pää- ja alakohtiin sekä avainsanojen korostamista. Näin oppaan käyttäjien huomio keskittyy helpommin käsillä olevaan aiheeseen.

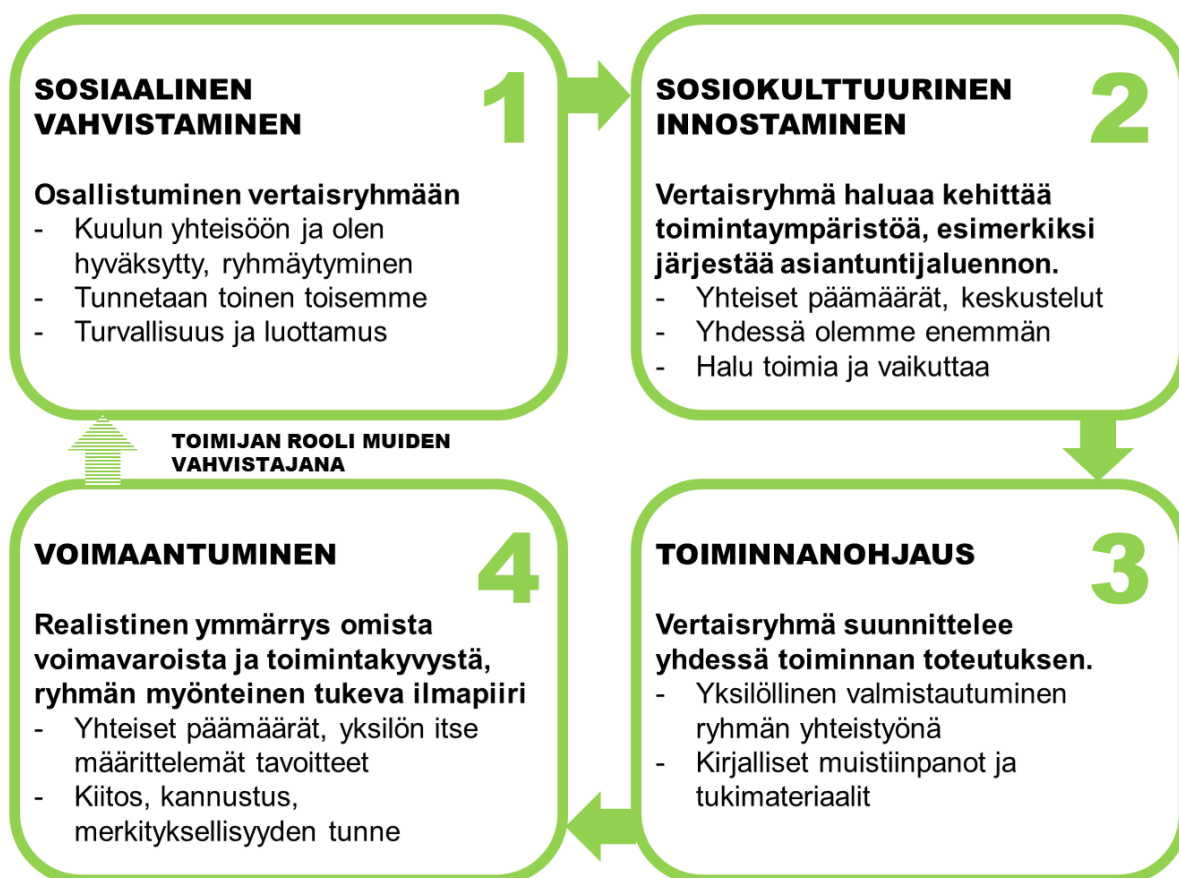
Oppaan muoto muuttui lopulta useita kertoja kehittämistehtäväprosessin aikana. Muutokset perustuivat palautteeseen, havaintoihin ja kerättyihin kokemuksiin. Alun perin suunnitelmanani oli tehdä erilliset toiminnanohjauskortit. Kussakin kortissa olisi ollut vastuualue ja ne olisi jaettu ryhmäläisten kesken sen mukaan mitä ryhmässä sovittiin. Erillisten korttien haittana olisi ollut tehtävien pirstoutuminen erillisiksi suorituksiksi. Tällaista korttijärjestelmää käytin hallituksen tehtävien jaon tukena. Havainnoin ryhmää käytännössä ja ymmärsin että erilliset kortit aiheuttivat jälkikäteen hämmennystä niiden käyttäjissä. Tarve kokonaisuuden hallitsemiseen näkyi jonkinlaisena eksymisen kokemuksena. Tämän oivallettuaani luovuin korttiajatuksesta. Oivalsin, että toiminnanohjauksen tueksi on välttämätöntä, että kaikki ryhmän jäsenet tietävät mitä heidän on ryhmänä kokonaisuudessa tehtävä ja näin on helpommin hahmotettavissa miten oma vastuu nivoutuu kokonaisuuteen. (Moraine

2015, 83–84; Aivovammayhdistyksen hallitus 2017b.) Lopulta vihko muotoutui lo-pulliseen muotoonsa ja se on liitetty tämän opinnäytetyön liitteisiin.

6 JOHTOPÄÄTÖKSET

Tämän tutkimuksellisen kehittämistehtävän pääkysymys oli: Miten järjestö voi kan-nustaa jäseniään toimijuuteen? Pääkysymyksen jaoin seuraaviin alakysymyksiin: 1) Miten yksilön voimaantumisprosessille rakennetaan hyvät puitteet? 2) Miten aivo-vamman moninaiset haasteet vaikuttavat vapaaehtoistehtävässä suoriutumiseen? 3) Millaisia apuvälineitä tuotetaan yhdistysten tueksi, jotta heidän on helpompi tukea kokemattomia aivovammautuneita vapaaehtoistoimijoita? Kehittämistehtävän tie-donkeruu perustui tilaajatahon toimijoiden ryhmähaastatteluille, havainnoinnille ja toisten vastaavantyyppistä toimintaa järjestävien tahojen haastatteluille. Empiirisiä havaintoja peilasini teoreettiseen tietoon, jossa teoreettinen viitekehys tiivistyi sosiaa-liseen vahvistamiseen, sosiokulttuuriseen innostamiseen ja voimaantumisteoriaan. Kehittämistehtävän käytännölliset tulokset on koottu ”Asiantuntijaluento meidän paikkakunnalle” – toiminnanohjaukselliseen oppaaseen, jonka sisältö tiivistää opin-näytetyössä käsitellyt teemat tilaajatahon erityistarpeet huomioon ottaen.

”Asiantuntijaluento meidän paikkakunnalle” – toiminnanohjauksellisen oppaan kal-taista tukimateriaalia ei käsitykseni mukaan ole aikaisemmin tehty. Näin ollen tutki-muksellisen kehittämistehtävän tulokset ovat hyödynnettävissä kaikkiin potilas- ja vammaisjärjestöihin, joissa toiminta perustuu vertaisuuteen ja toimijoiden toiminta-kykyä haastaa toiminnanohjaukselliset ongelmat. Opinnäytetyössä keskiössä on ver-taisryhmän itse itselleen tarjoama tuki. Opas on liitettynä tämän opinnäytetyön lop-puun. Seuraavana käsittelen opinnäytetyön tulokset -luvussa esittämäni kaavion ke-hittämistehtäväprosessin myötä täydentyneenä versiona.



Kaavio 1 Kehittämistehtävän teoreettinen viitekehys nivottuna käytäntöön.

Yllä oleva kaavio kuvaa kehittämistehtävän myötä kirkastunutta prosessia, miten järjestö voi tukea jäseniensä toimijuutta. Askelia prosessissa on neljä. Kehittämistehtävän ensimmäinen teoreettinen peruspilari on sosiaalinen vahvistaminen. Sen ydinajatus on tukea haastavissa elämäntilanteissa eläviä ihmisiä löytämään keinoja elämässään selviämiseen. Vertaistoiminta on yksi sosiaalisen vahvistamisen ilmene-mismuoto. Vertaisryhmän jäsenet tarjoavat luontaisesti hyväksytyksi tulemisen tun-teita toisilleen. Kaiken ytimessä on hyvinvoiva ryhmä ja sen sisällä kunkin jäsenen arvostava kohtaaminen. Hyvinvoivan ryhmän voi tunnistaa jäsenten välisestä kunni-oituksesta, tasa-arvosta, halusta asettaa päämääriä ja uskalluksesta ottaa riskejä. Ryhmän jäsenten välinen vuorovaikutus on hyvää, kun yksilöitä kuunnellaan, heistä välitetään ja heidät hyväksytään sellaisina kuin he ovat. Tämä toteutuakseen edellyt-tää hyviä vuorovaikutuksen tapoja ryhmässä. Rakentavan vuorovaikutuksen edellyt-tyksenä on, että yksilöt pystyvät tunnistamaan omat tunteensa ja niiden taustalla ole-vat tarpeet. Hyvä vuorovaikutus tukee yhteisöllisyyttä ja vahvistaa yhteisön tunneyh-teyttä. Ryhmän jäsenten kokemus joukkoon kuulumisesta, hyväksytyksi ja yksilönä huomioiduksi tulemisesta on ensiarvoisen tärkeää yhteisöllisyyden syntymisessä.

Turvallinen tunneyhteys, luottamus ja kunnioitus ovat yhteisöllisyyden pohja. (Saaristo 2011, 74–82; Siitonen 1999, 117–118, 162–164.)

Toimijuuteen suuntaava vertaistoiminta tarjoaa yksilölle mahdollisuuden toimia ja oppia omasta toimintakyvystä uusia puolia turvallisessa, kannustavassa ja oireet ymmärtävässä ympäristössä. Tavoite on, että yhdistystoiminta tukisi yksilöiden voimaantumisprosessia. On tarjottava vapaaehtoistoimijoille tukea, oppimisen mahdollisuuksia, koulutusta unohtamatta sekä tehdä näkyväksi toiminnan merkityksellisyys. Toinen kehittämistehtävän peruspilareista onkin sosiokulttuurinen innostaminen. Jonka ydin on kehittämistehtävän kannalta saada ryhmä vuorovaikuttamaan toistensa kanssa ja rakentamaan tämän avulla pohjaa toiminnan tavoitteellisuudelle. Vaikuttamistyötä tekevän yhdistyksen toiminnasta voidaan löytää helposti sosiokulttuurisen innostamisen tunnuspiirteet. Olennaista on, että toiminta on muutosorientoitunutta ja päämääränä on yhteiskunnan kehittäminen haluttuun suuntaan. Muutosorientoitunut toiminta viittaa sosiokulttuurisessa innostamisessa käsitteeseen kuuma maailma. Sillä tarkoitetaan toimintaa, joka on dynaamista, tasa-arvoista ja toiminta pohjautuu ennen kaikkea muutoksen ja vaikuttamisen tarpeelle. Toinen termeistä on kylmä maailma, jonka toimintaa kuvaa jähmeys ja olosuhteiden pysyvyys. Muutoshalu on kuumen maailman moottori. Kuumassa maailmassa toimijat keskustelevat ja heille syntyy yhteinen tarve toimia. Toiminta ruokkii itse itseään. Toimijoiden panokset suuntautuvat kohti yhdessä koettuja merkityksellisiä päämääriä. (Kurki 2000, 73–76.) Toisin sanoen yhteisöön kuulumisen kokemus ja yhteisten tavoitteiden löytäminen on pohja yhteisön jäsenten toimijuudelle.

Toimintahalun lisäksi yksilön on koettava pystyvyyden tunteita. Vapaaehtoistehtävien räätälöiminen kunkin toimijan toimintakyvyn mukaan on osa onnistumista. Tehtävien vaativuutta voidaan lisätä kokemuksen karttuessa vaihteittain. On tärkeää, että kaikille halukkaille tarjotaan omien voimavarojen mukaisia toimintamahdollisuuksia ja tilaa kokea voimaantumisen tunteita. Konkreettisena haasteena toimijuuden toteutumiselle, ovat aivovamman jälkitilan oireet. Toisaalta toimijuus itsessään tarjoaa yksilölle mahdollisuuden ymmärtää omaa toimintakykyään yhä realistisemmassa valossa. Siitosen mukaan voimaantumisen synnylle on olennaista yksilön itsetuntemus. Hän kuvaa voimaantumisteoriassa, että itsensä hyväksyminen on osa pätevyyden tunnetta. Itsensä hyväksyminen pitää sisällään itsetuntemuksen, omien vahvuuksien tunnistamisen ja heikkouksien hyväksymisen. (Siitonen 1999, 155–156.)

Itsetuntemus liittyy myös toiminnanohjaustaitojen kehittymiseen. On olennaista tunnistaa itselle tyypilliset haasteet. Tämä auttaa ennakoimaan niitä keinoja, mitkä tukevat asioista suoriutumista. Itsetuntemus kehittyy kokemuksen myötä. Jokaisen toimijan, tulee itse määritellä itselleen mielekkäät toiminnanohjauksentukitavat. Toisen puolesta organisointi ei vastaa yksilön omiin tarpeisiin. Omien vahvuuksien oppiminen ja niiden hyödyntäminen toiminnanohjauksen tukena on osa onnistumista. Myös oikeus määrätä itse toimintatapa ja tekemisen rytmi, tukevat tehtävistä suoriutumista. Toiminnanohjaustaitojen päämääränä on tasapainon ja koherenssin tunne. (Moraine 2015, 85–86, 91–93, 102.) Edellä kuvattu toiminnanohjauksen yksilöllisyys oli itselleni prosessin aikana syntynyt oivallus. Pohdin paljon, kuinka toimintaa voidaan ohjata tukimateriaalin avulla, niin että yksilölliselle toimintatavalle jää myös riittävästi tilaa.

Kehittämistehtävän myötä laaditussa oppaassa on huomioitu aivovamman jälkitilan tavanomaisimmat haasteet. Tavoitteena oli luoda opas, joka samalla palvelee toiminnanohjauksen tukena ja toisaalta luo pohjaa ryhmän sisäiselle tehtävien jaolle. Toimijoiden autonomisuus on keskeistä voimaantumisen synnylle. Oppaan sisältöä on pyritty tiivistämään mahdollisimman paljon, jotta se vastaisi mahdollisimman hyvin erityisryhmän tarpeisiin. Aivovamma tyypillisesti haittaa pitkien tekstien lukemista. Tiivis esittämistapa ja toisaalta kokonaisten lauseiden käyttäminen, on vaatinut erityistä tasapainottelua. Liika tiiviys, kun voi toisaalta aiheuttaa haasteita sisällön ymmärtämisessä.

Oppaassa käytetty luettelomainen asioiden esittämistapa tukee hahmottamista esittämällä sisältö loogisessa suhteessa pää- ja alakohtien avulla. Myös värilaatikoiden, otsikoinnin ja korostusten avulla voidaan korostaa olennaisia asioita ja auttaa toisaalta asiakokonaisuuksien erottamista toisistaan. Oppaan tarkoituksena on tukea toimijuutta, muttei määritellä tarkkaa toimintatapaa. Itsemääräämisoikeus ja yksilöllinen oivaltaminen on olennaista toiminnan merkityksen kokemisessa. Kunkin yksilön on hyödynnettävä oppaan sisältöä omalla tavallaan, omiin tarpeisiin. Tätä varten oppaassa on tilaa muistiinpanoille ja merkinnöille.

Näiden kaikkien peruspilareiden myötä syntyy ympäristö, missä toimijoiden on mahdollista suunnata panoksensa kohti yhdessä tärkeäksi koettuja päämääriä. Ryhmän yhteinen toimijuus tukee yksilöä ja tämän voimaantumisprosessia. Kyseessä on

itseään ruokkiva kehä. Tavoitteena on siis hyvinvoiva ryhmä, joka tukee jäsentensä voimaantumista, mikä taas lisää ryhmän jäsenten hyvinvointia ja voimaantumista, joka taas edesauttaa ryhmän hyvinvointia. Voimaantumisen perustana on yksilöä arvostava ja kannustava yhteisö. Yksilön myönteinen kokemus ryhmästä ja sen ilmapiiristä, on keskeistä yksilön itseluottamukselle ja sitä kautta voimaantumiselle.



Kaavio 2 Voimaantumisteorian kategoriat sovellettuna kehittämistehtävän kontekstiin.

Yllä esitetyssä kaaviossa hahmotan voimaantumisteoriaa kehittämistehtävän tarpeisiin. Voimaantuminen on prosessina henkilökohtainen, ryhmä ja toimintaympäristö voivat antaa sille tukensa. Voimaantuminen mahdollistuu kannustavassa ja yksilöön luottavassa ympäristössä, jossa toimijuudelle tarjotaan kuitenkin riittävää tukea. Yksilön hyvinvoinnin kokemus ryhmän jäsenenä on ratkaiseva voimaantumiselle. Positiivinen ja kaikkia ryhmän jäseniä arvosta ilmapiiri tukee voimaantumista. Yksilön on koettava ryhmässä turvallisuuden tunteita. Toisaalta olennaista on henkilön kokemus omien kykyjen riittävydestä. Jos yksilö kokee toimintaympäristön omaa toimijuutta tukevaksi, on toimeen tarttuminen todennäköisempää. On olennaista kokea itsensä aktiivisena toimijana, joka asettaa itselleen tavoitteita ja joka pyrkii näihin tavoitteisiin omien ratkaisuidensa avulla. Toimintavapaus ja itsemääräämisoikeus ovat olennainen osa voimaantumista. (Siitonen 2009, 61.)

Kehittämistehtävä alkoi omalta osaltani vuonna 2016. Tarve tällaiselle toiminnalle oli ilmeinen. Jäsenkyselyn tuloksista ilmeni että yhdistykset tarvitsevat tukea uusien vapaaehtoistoimijoiden hankinnassa. Ajatus: ”Ihmisen kokoisia vapaaehtoistehtäviä” piti sisällään liiton strategiassakin keskiöön nostetun toimijuuden tuen. Kehittämistehtävä eteni aktiivisesti vuosina 2017–2018. Oppaan valmistuminen oli jo pitkällä ja oppaan pilotointi käynnisteillä. Lopulta kuitenkin päädyin vaihtamaan työpaikkaa alkuvuodesta 2018. Näin oppaan lopullinen testaaminen muuttui potentiaalisen käyttäjäryhmän ryhmähaastatteluksi. Opinnäytetyötä kirjoittaessani olisin kaivannut tätä pilotointivaihetta, jossa oppaan mahdolliset virheet olisi voitu huomata. Pidän kuitenkin opasta varsin käyttökelpoisena, koska sen sisällön muodostumisessa on ollut mukana monipuolinen joukko yhdistystoimijoita. Sitä ei ole rakennettu norsunluutornissa, vaan ratkaisut ovat perustuneet käytännössä hyväksi havaittuihin toimintatapoihin.

Tulevaisuudessa jatkaisin tätä tutkimuksellista kehittämistehtävää pilotoimalla oppaan käytön jossakin toimintaryhmistä. Tämän lisäksi syventäisin oppaan vaikutuksia haastatteleamalla pilotointiryhmää heidän kokemuksistaan. Ensinnäkin minua kiinnostaisi yksilöiden kokemus voimaantumisestaan, toisaalta kiinnostavaa olisi soveltaa oppaan käytöstä opittua tietoa uusien vastaaventyyppisten toiminnanohjauksen välineiden rakentamiseen. Jatkotyöunelmista huolimatta ”Asiantuntijaluento meidän paikkakunnalle” -opas on tämän kehittämistehtävän konkreettinen hedelmä, joka toivottavasti löytää paikkansa aivovammayhdistysten toiminnasta.

7 LÄHTEET

- Aivovammaliitto 2015. Strategia vuosille 2015 – 2019. Viitattu 15.7.2019
http://www.aivovammaliitto.fi/wp-content/uploads/2015/04/STRATEGIA2015_2019.pdf
- Aivovammaliitto 2019a. Aivovammat. Viitattu 15.7.2019.
<http://www.aivovammaliitto.fi/aivovammat/>
- Aivovammaliitto 2019b. Yhdistykset. Viitattu 15.7.2019.
<http://www.aivovammaliitto.fi/aivovammayhdistykset/>
- Aivovammaliitto 2019c. Säännöt. Viitattu 15.7.2019.
<http://www.aivovammaliitto.fi/aivovammaliitto/saannot/>
- Aivovammaliitto 2019d. Yhteystiedot. Viitattu 15.7.2019.
<http://www.aivovammaliitto.fi/yhteystiedot/>
- Aivovammayhdistyksen hallitus 2017a. Huhtikuu 2017. Helsinki. Kokko, Heidi.
- Aivovammayhdistyksen hallitus 2017b. Marraskuu 2017. Helsinki. Kokko, Heidi.
- Aivovammojen käypähoitosuositus 2017. Suomalaisen Lääkäriseuran Duodecimin, Suomen Neurologisen yhdistys ry:n, Societas Medicinae Physicis et Rehabilitationis Fenniae ry:n, Suomen Neurokirurgisen yhdistyksen, Suomen Neuropsykologisen yhdistyksen ja Suomen Vakuutuslääkärien yhdistyksen asettama työryhmä. Viitattu 15.7.2019 Helsinki: Suomalainen Lääkäriseura Duodecim. Saatavilla internetissä: www.kaypahoito.fi
- Aivovaurio.fi 2019a. Aivovamma. Viitattu 15.7.2019.
<http://aivovammaliitto.fi/aivovaurio/aivovamma/aivovamma/index.html>
- Aivovaurio.fi 2019b. Aivovamman oireita. Viitattu 15.7.2019.
<http://aivovammaliitto.fi/aivovaurio/aivovamma/aivovamma/oireita/index.html>
- Alastalo, Marja & Åkerman, Maria & Vaittinen, Tiina 2017. Asiantuntijahaastattelu. Teoksessa Hyvärinen, Matti & Nikander, Pirjo & Ruusuvuori, Johanna (toim.) Tutkimushaastattelun käsikirja. Tallinna: Tallinna Raamatutrükikoda, 214–232.
- Alastalo, Marja & Åkerman, Maria 2011. Asiantuntijahaastattelun analyysi: faktojen jäljillä. Teoksessa Ruusuvuori, Johanna & Nikander, Pirjo & Hyvärinen, Matti (toim.) Haastattelun analyysi. Tallinna: Tallinna Raamatutrükikoda, 372–392.
- Ansio, Liisa 2017. Tuettu vapaaehtoistoiminta organisaation haasteena. Teoksessa Rajala, Antti & Nieminen, Pinja (toim.) Tuettu vapaaehtoistoiminta – avain osallisuuteen. Kansalaisareenan julkaisuja 3/2017 Viitattu 15.7.2019
http://www.kansalaisareena.fi/ka2016/wp-content/uploads/2017/11/Tuettu_vapaaehtoistoiminta_WEB_KORJ2.pdf
- Brunou, Mari 2019. Projektikoordinaattori. Kesäkuu 2019. Puhelimitse. Kokko, Heidi.
- Eskola, Jari & Vastamäki, Jaana 2010. Teemahaastattelu: opit ja opetukset. Teoksessa Aaltola, Juhani & Valli, Raine (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin I – Metodien valinta ja aineiston keruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle. Juva: WS Bookwell Oy, 26–44.

- Grönfors, Martti 2010. Havaintojen teko aineistonkeräyksen menetelmänä. Teoksessa Aaltola, Juhani & Valli, Raine (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin I – Metodien valinta ja aineiston keruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle. Juva: WS Bookwell Oy, 154-170.
- Hammarberg, Thomas 2010. Human rights in Europe: no grounds for complacency. Council of Europe Publishing.
- Hannila, Pyry 2016. Jäsenkysely 2016, Aivovammaliitto.
- Hautala, Tiina; Hämäläinen, Tuula; Mäkelä, Leila; Rusi-Pyykönen Mari 2011. Toiminnan voimaa, toimintaterapia käytännössä. Helsinki: Edita.
- Helsingin Klubitalo 2019. Mikä Klubitalo on. Viitattu 15.7.2019. <http://helsinginklubitalo.org/toiminta/mika-klubitalo-on/>
- Herttuainen, Tiina 2017. Kehitysvammaisten ihmisten tukeminen vapaaehtoistoiminnassa. Teoksessa Rajala, Antti & Nieminen, Pinja (toim.) Tuettu vapaaehtoistoiminta – avain osallisuuteen. Kansalaisareenan julkaisuja 3/2017 Viitattu 10.6.2019 http://www.kansalaisareena.fi/ka2016/wp-content/uploads/2017/11/Tuettu_vapaaehtoistoiminta_WEB_KORJ2.pdf
- Herttuainen, Tiina 2018a. Kehittämispäällikkö. Tammikuu 2018. Helsinki. Kokko, Heidi.
- Herttuainen, Tiina 2018b. Vapaaehtoistoiminta osallisuuden ja inklusion edistäjänä. Viitattu 11.7.2019. <http://kansalaisareena.fi/verkkoareena/vapaaehtoistoiminta-osallisuuden-ja-inklusion-edistajana/>
- Hokkanen, Liisa 2014. Autetuksi tuleminen, valtaistavan sosiaalisen asianajon edellyttämät toimijuudet. Rovaniemi: Lapin yliopisto.
- Häikiö, Liisa & Niemenmaa, Vivi 2007. Valinnan paikat. Teoksessa Laine, Markus & Bamberg, Jarkko & Jokinen, Pekka (toim.) Tapaustutkimuksen taito. Helsinki: Yliopistopaino, 41-56.
- Jonsku 2017. Helsingin Klubitalon jäsen. Marraskuu 2017. Helsinki. Kokko, Heidi.
- Juhani 2017. Helsingin Klubitalon jäsen. Marraskuu 2017. Helsinki. Kokko, Heidi.
- Juholin, Elisa 2017. Communicare! Viestinnän tekijän käsikirja. Turenki: Hansaprint Oy.
- Järvikoski, Aila & Härkäpää, Kristiina & Pättikangas, Mervi 1999. Vammaisen henkilön valtaistuminen – palvelujärjestelmän avulla vai ilman sitä? Teoksessa Nuoko-Juvonen, Susanna (toim.) Pyörätuolitango. Helsinki: Edita, 103-126.
- Kanto-Ronkanen, Anne 2012. Tavoitteena toiminnallisuus – toimintaterapeuttinen näkökulma. Teoksessa Lindstam, Sirkku & Ylinen, Aarne (toim.) Aivovammojen kuntoutus. Porvoo: Bookwell Oy, 102-108.
- Kauppila, Reijo A. 2011. Vuorovaikutus ja sosiaaliset taidot. Vuorovaikutusopas opettajille ja opiskelijoille. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Kehitysvammatuki 57 ry 2019. Vekkari on kehitysvammaisten ihmisten vertais- ja vapaaehtoistoimintaa. Viitattu 10.7.2019. <https://www.kvtuki57.fi/toiminta/tuettu-vapaaehtoistoiminta>

- Kiviniemi, Kari 2010. Laadullinen tutkimus prosessina. Teoksessa Aaltola, Juhani & Valli, Raine (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin II – Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin. Juva: WS Bookwell Oy, 70-85.
- Kokko, Heidi 2014. Työkalupakki ryhmän yhteiseen toimintaan. Viitattu 15.7.2019. http://www.aivovammaliitto.fi/wp-content/uploads/2015/09/Tyokalupakki_ryhman_yhteiseen_toimintaan.pdf
- Kokko, Riita-Liisa 2006. Tulevaisuuden muistelu – ennakointidialogit asiakkaiden kokemina. Vaajakoski: Gummerus.
- Koskinen, Sanna 2012. Neuropsykologinen kuntoutus. Teoksessa Lindstam, Sirkku & Ylinen, Aarne (toim.) Aivovammojen kuntoutus. Porvoo: Bookwell Oy, 86–92.
- Kuula, Arja 2011. Tutkimusetiikka – Aineistojen käyttö, hankinta ja säilytys. Tampere: Osuuskunta Vastapaino.
- Laimio, Anne 2017. Vapaaehtoistoiminta on kansalaisoikeus. Teoksessa Rajala, Antti & Nieminen, Pinja (toim.) Tuettu vapaaehtoistoiminta – avain osallisuuteen. Kansalaisareenan julkaisuja 3/2017 Viitattu 15.7.2019 http://www.kansalaisareena.fi/ka2016/wp-content/uploads/2017/11/Tuettu_vapaaehtoistoiminta_WEB_KORJ2.pdf
- Laine, Markus & Bamberg, Jarkko & Jokinen, Pekka 2007. Tapaustutkimuksen käytäntö ja teoria. Teoksessa Laine, Markus & Bamberg, Jarkko & Jokinen, Pekka (toim.) Tapaustutkimuksen taito. Helsinki: Yliopistopaino, 9-38.
- Lundbom, Pia & Herranen, Jatta 2011. Sosiaalisen vahvistamisen ajankohtaisuus. Teoksessa Lundbom, Pia & Herranen, Jatta (toim.) Sosiaalinen vahvistaminen kokemuksina ja käytänteinä. Humanistisen ammattikorkeakoulu, sarja C. Oppimateriaaleja 26, 2011. Viitattu 15.7.2019 <https://www.humak.fi/wp-content/uploads/2014/12/humak-sos-vahvistaminen-verkko.pdf>
- Niittynen, Jooel 2017. Mentorointi Punaissä Ristissä. Teoksessa Rajala, Antti & Nieminen, Pinja (toim.) Tuettu vapaaehtoistoiminta – avain osallisuuteen. Kansalaisareenan julkaisuja 3/2017 Viitattu 15.7.2019 http://www.kansalaisareena.fi/ka2016/wp-content/uploads/2017/11/Tuettu_vapaaehtoistoiminta_WEB_KORJ2.pdf
- Nyman, Tarja 2007. Yksilöllinen ja yhteisöllinen voimaantuminen yhteisön kehittämisessä. Teoksessa Laitinen Hanna (toim.) TULE MUKAAN Osallistumisen edellytyksiä järjestötyössä. Vaajakoski: Gummerus Kirjapaino Oy, 42-55.
- Oijennus, Mia 2017. Varajohtaja. Marraskuu 2017. Helsinki. Kokko, Heidi.
- PJ-skype -tapaamiset 2017. Tammi-joulukuu 2017. Ryhmäpuhelu. Kokko, Heidi.
- Polatajko, H.J.; Townsend, E.A. & Craik, J. 2007. Canadian Model of Occupational Performance and Engagement (CMOP-E). Viitattu 15.7.2019 https://vula.uct.ac.za/access/content/group/9c29ba04-b1ee-49b9-8c85-9a468b556ce2/Framework_2/pdf/The%20Canadian%20Model%20of%20Occupational%20Performance%20and%20Engagement.pdf
- Powell, Trevor 2005. Pään vammat - opas aivovammoista potilaille, läheisille ja ammattilaisille. Helsinki: Edita prima Oy.

Powell, Trevor 2016. Aivotyökirja - Opas ja harjoituksia aivovammoista potilaille, läheiselle sekä ammattilaiselle. Tallinna: Tallinna Raamatutrükikoja.

Puheenjohtaja A 2017. Puheenjohtaja. Huhtikuu 2017. Helsinki. Kokko, Heidi.

Puheenjohtaja B 2017. Puheenjohtaja. Marraskuu 2017. Ryhmäpuhelu. Kokko, Heidi.

Puheenjohtaja C 2017. Puheenjohtaja. Huhtikuu 2017. Helsinki. Kokko, Heidi.

Puheenjohtaja D 2018. Puheenjohtaja. Marraskuu 2017. Ryhmäpuhelu. Kokko, Heidi.

Puheenjohtaja E 2018. Puheenjohtaja. Tammikuu 2018. Helsinki. Kokko, Heidi.

Putkonen Pihla 2019. Järjestösuunnittelija, yhteisöpedagogi. Kesäkuu 2019. Sähköposti. Kokko, Heidi.

Pääkaupunkiseudun sosiaalialan osaamiskeskus SOCCAn ja Heikki Waris -instituutin julkaisusarja nro 16, 2007. Kohti syvempää ymmärrystä sosiaali-työssä - Tutkiva ja arvioiva työote sosiaalityöntekijöiden jäsentämänä. Viitattu 20.7.2017

http://www.socca.fi/files/72/Tutkiva_arvioiva_tyote_sosiaalityontekijoiden_jasentamana.pdf

Rajala, Antti & Nieminen, Pinja 2017. Lopuksi. Teoksessa Rajala, Antti & Nieminen, Pinja (toim.) Tuettu vapaaehtoistoiminta – avain osallisuuteen. Kansalaisareenan julkaisuja 3/2017 Viitattu 15.7.2019 http://www.kansalaisareena.fi/ka2016/wp-content/uploads/2017/11/Tuettu_vapaaehtoistoiminta_WEB_KORJ2.pdf

Riitta 2017. Helsingin Klubitalon jäsen. Marraskuu 2017. Helsinki. Kokko, Heidi.

Räsänen, Juhani 2006. Voimaantumisen mahdollistaminen ja ratkaisut. Järvenpää: Julkiviestitä Oy

Saaristo, Anne-Maria 2011. Emotionaalinen ammattitaito osana sosiaalisen vahvistamisen taitoisuutta. Teoksessa Lundbom, Pia & Herranen, Jatta (toim.) Sosiaalinen vahvistaminen kokemuksina ja käytänteinä. Humanistisen ammattikorkeakoulu, sarja C. Oppimateriaaleja 26, 2011. Viitattu 15.7.2019 <https://www.humak.fi/wp-content/uploads/2014/12/humak-sos-vahvistaminen-verkko.pdf>

Salonen, Kuu-Katjaana 2017. Lounais-Suomen Avustajakeskus tuetun vapaaehtoistoiminnan edistäjänä. Teoksessa Rajala, Antti & Nieminen, Pinja (toim.) Tuettu vapaaehtoistoiminta – avain osallisuuteen. Kansalaisareenan julkaisuja 3/2017 Viitattu 15.7.2019 http://www.kansalaisareena.fi/ka2016/wp-content/uploads/2017/11/Tuettu_vapaaehtoistoiminta_WEB_KORJ2.pdf

Siitonen, Juha 1999. Voimaantumisteorian perusteiden hahmottelua. Oulu: Oulun yliopisto. Viitattu 15.7.2019. <http://jultika.oulu.fi/files/isbn951425340X.pdf>

Suomalainen Lääkäriseura Duodecim & Suomen Akatemia 2009. Äkillisten aivovaurioiden jälkeinen kuntoutus. Viitattu 15.7.2019. <http://www.terveysportti.fi/xmedia/duo/duo97774.pdf>

Suomen YK-liitto 2016. YK:n yleissopimus vammaisten henkilöiden oikeuksista ja sopimuksen valinnainen pöytäkirja. Viitattu 15.7.2019. http://www.ykliitto.fi/sites/ykliitto.fi/files/vammaisten_oikeudet_2016_net.pdf

Timperi, Satu 2018. Vertais- ja vapaaehtoistoiminnan koordinaattori. Tammikuu 2018. Helsinki. Kokko, Heidi.

Toikko, Timo & Rantanen, Teemu 2009. Tutkimuksellinen kehittämistoiminta. Tampere: Tampereen yliopistopaino Oy – Juvenes Print.

Toimintaryhmän vetäjä A 2017. Toimintaryhmän vetäjä. Huhtikuu 2017. Helsinki. Kokko, Heidi.

Toimintaryhmän vetäjä B 2017. Toimintaryhmän vetäjä. Huhtikuu 2017. Helsinki. Kokko, Heidi.

Venkula, Jaana 2005. Epävarmuudesta ja varmuudesta. Jyväskylä: Gummeru Kirjapaino Oy.

Yhdistysaktiivi A 2017. Yhdistyksen aktiivinen toimija. Huhtikuu 2017. Helsinki. Kokko, Heidi.

Yhdistysaktiivi B 2017. Yhdistyksen aktiivinen toimija. Huhtikuu 2017. Helsinki. Kokko, Heidi.

Yhdistysaktiivi C 2017. Yhdistyksen aktiivinen toimija. Huhtikuu 2017. Helsinki. Kokko, Heidi.

Yhdistysaktiivi D 2017. Yhdistyksen aktiivinen toimija. Huhtikuu 2017. Helsinki. Kokko, Heidi.

Yhdistysaktiivi E 2018. Yhdistyksen aktiivinen toimija. Helmikuu 2018. Helsinki. Kokko, Heidi.

Yhdistysaktiivi F 2018. Yhdistyksen aktiivinen toimija. Helmikuu 2018. Helsinki. Kokko, Heidi.

Yhdistysaktiivi G 2018. Yhdistyksen aktiivinen toimija. Syyskuu 2017. Helsinki. Kokko, Heidi.

Yli-Kokko, Päivi 2005. Asiantuntija johtaa. Teoksessa Karhu, Matti. & Salo-Lee, Liisa. & Sipilä, Jorma. & Selänne, Mervi. & Söderlund, Liisa. & Uimonen, Taina. & Yli-Kokko, Päivi. (toim.) 2005. Asiantuntija viestii – ajatuksesta vaikutukseen. Keuruu: Otavan kirjapaino Oy.

8 LIITTEET

JÄRJESTETÄÄN YHDESSÄ!

Asiantuntijaluento meidän paikkakunnalle!

Asiantuntijaluento on hyvä keino saada omalla alueella positiivista näkyvyyttä ja hankkia uusia jäseniä ryhmään. Tämä opas tukee ryhmäänne luennon suunnittelussa ja toteutuksessa.

Näin käytätte vihkoa!

- Tehtävät on jaettu keltaisiin tehtävälaatikoihin →→
 - Tehtävälaatikko on yksi kokonaisuus, se voidaan jakaa yhdelle tai kahdelle toimijalle.
 - Tehtävälaatikossa on tekijöille ohjeet muistettavista asioista.
- Vihkon lopussa on hyödyllisiä listoja, kannattaa kurkata myös sivuille 9-12



Suunnitelkaa ja tehkää yhdessä!

- Suunnittelutapaaminen on tärkein hetki.
Ehdotus suunnittelutapaamisen rungoksi on sivuilla 9-11.

Oppia ikä kaikki!

- Tämä on oppimiskokemus kaikille:
 - Nauttikaa onnistumisen hetkistä ja
 - kiittäkää toisianne, aina kun on aihetta!
 - "Moka on mahdollisuus."
- Jokaisen panos on tärkeä, olipa se "pieni" tai "suuri".

**Tämä opas on osa yhteisöpedagogi YAMK opinnäytetyötä:
Heidi Kokko 2019, "Ihmisen kokoisia vapaaehtoistehtäviä"**

Idea syntyy

Sopikaa ensimmäisenä

Sopikaa yhdistyksen puheenjohtajan kanssa, kuinka paljon teillä on mahdollista saada varoja asiantuntijaluennon järjestämiseen.

Mitä sovittiin?

Porukka kokoon

1. Kysy ihmisiä mukaan porukkaan mieluiten kahden kesken.
 - Valmistaudu kertomaan mitä tehtäviä on luvassa, käytä tätä vihkoa.
 - Kerro mitä tekijältä odotetaan ja miksi juuri häntä kysytään.
 - Mitä uutta voi oppia? Miksi kannattaa tulla mukaan?
2. Kerää yhteystiedot mukaan lupautuneilta.

Yhteystiedot

Suunnitelkaa yhdessä

Suunnittelulle kannattaa varata runsaasti aikaa. Kokoontukaa mukavassa paikassa. Miettikää ja päättäkää yhdessä.

HUOM! Vihkon sivuilla 9-11 on ehdotus suunnittelutapaamisen rungoksi →

Koska tavataan ja missä?

Varaukset

Tilanvaraus

1. **Selvittää** yhdistyksen laskutusosoite.
2. **Varata** tila yhdessä sovitun mukaan.
 - Paljonko tila maksaa?
 - Sovi laskutuksesta.
 - Huom! Kysykää koska voi vielä perua.
 - Milloin paikalle saa mennä valmistelemaan?
3. **Ilmoittaa** muille, kun tila on varattu ja mitä on sovittu.
4. **Ilmoittaa** puheenjohtajalle mitä on varattu/sovittu.
5. **Laskee** paljonko rahaa on jäljellä.

Mitä sovittiin?

Luennoijan varaaminen

Kun tila on varattu, ottaa yhteyttä listan ensimmäiseen luennoitsijaan.

1. Kysykää sopiiko **ajankohta**?
Neuvotelkaa mikä voisi olla **luennon aihe**? Onko hänellä valmiina jokin hyvä luento? Mikä on **luentopalkkio**?
2. **Ilmoittaa** muille, kun luennoitsija on varattu. Kertokaa mitä on sovittu.
3. **Ilmoittaa** puheenjohtajalle mitä on varattu/sovittu.
4. **Laskee** paljonko rahaa on jäljellä.

Mitä sovittiin?

Valmistautuminen

Tarjoilut

1. **Selvittäkää** paljon rahaa on jäljellä.
Varatkaa järjestäjäporukan
loputapaamiseen myös vähän varoja.
2. **Miettikää mitä tarvitaan?**
Tehkää ostoslista.
Onko kahvinkeittomahdollisuus.
3. **Sopikaa ketkä tulevat avuksi.**
 - Pyytäkää rohkeasti apukäsiä.
 - Tavataanko kaupalla vai paikan
päällä? Mihin aikaan?

Vinkkejä tarjoilumääriin ja tarpeisiin
sivulla 10.

Ostoslista

Esitepöytä

- Tilatkaa **esitteet** hyvissä ajoin etukäteen
Aivovammaliitosta:
www.aivovammaliitto.fi/tiedotus/esitteet-ja-kirjat/tilaa-esitteita/
- Esitteitä voi myös olla yhdistyksellä
tallessa.
- **Esitepöydän takana** kannattaa seistä
pari, joka osaa kertoa alueen
toiminnasta innostavasti.

Mitä esitteitä tilataan? Mitä kannattaa kertoa?

Luento

Juontaminen

1. Juontaja ottaa luennoijan vastaan ja sopii mitä juonnossa on ainakin hyvä sanoa.
2. Juontaja toivottaa kuulijat tervetulleiksi, ja kertoo lyhyesti:
 - luennoitsijasta ja luennon aiheesta
 - yhdistyksestä ja sen toiminnasta

Juonnon suunnitelma

Tekniikkavastaava

Usein tekniikkaan saa ennakkoesittelyn tilan vuokraajalta/vahtimestarilta.

Varmista ajoissa, että tekniikka toimii. Tule paikalle hyvissä ajoin ennen luennon alkua. Testaa videotykki, tietokone ja äänentoisto.

Auta luennoitsijaa, jos tekniikka ei toimi.

Yhteystiedot ja mahdollinen ennakkokäyntiaika

Kuvaaja

- Ennen kuin kuvaat, **kysy luvat** kuvien julkaisemiseen.
- **Kuvat toimitetaan** yhdistyksen tiedottamisesta vastaavalle henkilölle tai puheenjohtajalle.

Miten ja kenelle kuvat toimitaan?

Luennon jälkeen

Lopputapaaminen: Kiitos ja kumarrus

Luennon jälkeen kokoontukaa tekijäporukalla ja iloitkaa yhdessä tehdystä työstä.

Nauttikaal Tarjolle, jotain pientä hyvää ja riittävästi aikaa rennolle rupattelulle.

Jutelkaa myös luennosta:

- Mikä onnistui? Mikä tuntui hyvältä?
- Mikä pitää ottaa huomioon ensi kerralla?
Tärkeää on säilyttää hyvä ilmapiiri, vältetään syyttämistä.
Tämä on meille kaikille oppimista.
- Mitä toivoisit itse jatkossa?

Mitä kannattaa muistaa ensikerralla?

Hyvä ilmapiiri on tekoja!

Jokaisen vastuulla!

- Jokaisella on mahdollisuus puhua ja häntä kuunnellaan
- Asiat päätetään yhdessä
- Vastuuta jaetaan kaikille
- Ketään ei jätetä yksin
- Ketään ei pakoteta, eikä syyllistetä
- Kun otat vastuun, vastaat siitä. **Apuja saa pyytää!**
- Jos et ole paikalla, selvitä mitä sovittiin.
- Kun joku onnistuu, siitä iloitaan
- Kun joku menee mönkään, siitä opitaan
- Arvostus näkyy käytöksessä
- Kiitos ja kannustus kuuluu kaikille!

Suunnittelutapaamisen runko

Yleistä suunnittelutapaamisesta:

- Varatkaa suunnittelutapaamiselle mukava häiriötön tila ja riittävästi yhteistä aikaa.
- Kirjatkaa keskustelustanne muistiin tarpeellinen määrä muistiinpanoja/avainsanoja. Ne voivat auttaa pysymään asiassa.
- Taukoja kannattaa pitää aina kun malttaa.

1. Tutustukaa toisiinne

- Kuka olet? Miksi innostuit mukaan? Mistä asioista tykkäät?
- Mitä osaat? Mistä haluaisit oppia lisää?
- Minkälainen luento mielestäni olisi (alueellamme) tarpeen?

2. Pohtikaa yhdessä

- Mitä tehtäviä kukakin tekisi mielellään?
- Mihin voimavarat riittävät?
- Mitä emme osaa? Keneltä voisimme pyytää apuja? Löytyykö apu lähipiiristä, yhdistyksestä tai liitosta?

3. Päättäkää yhdessä

- Luennoitsija ja mahdollinen aihe?
 - o Miettikää luennon **aihetta**.
 - Jos aihe on luennoitsijalle uusi, tulee valmistautumisesta lisähintaa.
 - o Miettikää **asiantuntijoita**, joita tunnette.
 - Tehkää lista missä järjestyksessä luennoitsijoita kysytään. Matkakulut ovat kalliita.
 - Myös liiton työntekijää voi pyytää puhumaan.
 - o *Sairaalan kanssa yhteistyössä tehtävillä luennoilla kannattaa selvittää edellyttääkö sairaala kuulijoilta ennakkoilmoittautumista.*
- Luentotila?
 - o Esimerkiksi kirjastoissa, oppilaitoksissa ja järjestötiloilla voi olla hyviä ja edullisia tiloja.
- Ajankohta?
 - o Huomioikaa esimerkiksi loma-ajat ja yhdistyksen muu toiminta.
 - o Mainostukselle on varattava paljon aikaa, **mielellään kuukausia**.
 - o Keitä odotetaan paikalle? Onko paras ajankohta illalla / päivällä?
 - o Miettikää yhdessä useampia mahdollinen päivä ja aika.
- Tarjoilut?
 - o Onko tarvetta tarjoilulle? Onko tarjoiluihin varaa?
 - o Onko kahvinkeittomahdollisuutta?

4. Sopikaa yhdessä vastuista

- Kurkatkaa edellisten sivujen keltaisia **tehtävälaatikoita** ja jakakaa vastuut.
 - o Tehtävälaatikon tehtävät voi ottaa vastuulle yksin tai parina.
 - Ketkä ottavat yhteisen **parivastuun**?
- Jokainen kirjaa **omat muistiinpanot** ja suunnitelmat.
- Sopikaa mihin mennessä kunkin tehtävän on oltava valmis. Kirjatkaa muistiin sovitut määräpäivät.

5. Sopikaa ryhmänne yhteydenpitotapa

Miten voimme pitää toisiimme yhteyttä? Mikä toimisi meillä parhaiten?

Vaihtoehtoja yhteydenpitotavoista:

- Kasvokkain tapaamiset:
 - o Missä, milloin ja miten usein?
 - o Miten toimitaan, kun joku ei pääse paikalle? Miten tieto kulkee?
- Viestittely:
 - o Whatsapp –viestiryhmän
 - o tai sähköpostiviestien avulla
- Ryhmäpuhelut:
 - o puhelimitse
 - o tai skypen välityksellä

Tarjoilumäärät

Luennon ohessa ei ole välttämätöntä tarjota mitään. Kustannuksien kattamiseksi voidaan kerätä **pienää kahvirahaa**.

Selvitä paljonko luennon järjestämiseen olevia **varoja on jäljellä**. Varatkaa myös luennon jälkeiseen **lopputapaamiseen varoja**.

Ostoslistalla voi olla:

- kahvia (yhdestä 500g paketista saadaan 50 kupillista kahvia)
- maitoa (litrasta riittää 50 kupilliseen)
- teetä (pieni määrä riittää)
- mehua (edullinen tiiviste on ok)
- peruskeksiä
- sokeria
- kertakäyttömukeja
- lautasia ja/tai serviettejä
- kertakäyttölusikoita
- suodatinpusseja



HUOM! Säilytä hankinnoista kaikki **kuitit** ja toimita ne yhdistyksen taloudesta vastaavalle **heti tapahtuman jälkeen!**

Tarkastuslista

	Muistiinpanot
<input type="checkbox"/> Puheenjohtajan kanssa sovittu luentoön käytettävistä varoista	
<input type="checkbox"/> Porukka kokoon <ul style="list-style-type: none"> o Suunnittelutapaaminen koska ja missä? 	
<input type="checkbox"/> Tilat varattu → koska, hinta, lisätiedot? <ul style="list-style-type: none"> o Muille ilmoitettu o Puheenjohtajalle ilmoitettu 	
<input type="checkbox"/> Luennoija → aihe, hinta, lisätiedot? <ul style="list-style-type: none"> o Muille ilmoitettu o Puheenjohtajalle ilmoitettu 	
<input type="checkbox"/> Mainos tehty <ul style="list-style-type: none"> o Mainostettu jäsenille useita kertoja o Mainostettu alueen ammattilaisille o Mainostettu ei-jäsenille 	
<input type="checkbox"/> Tarjoilut → paljonko varoja? <ul style="list-style-type: none"> o Ostoslista suunniteltu o Apukäsiä kutsuttu o Kuitit toimitettu 	
<input type="checkbox"/> Esitepöytä <ul style="list-style-type: none"> o Esitteet tilattu liitosta/yhdistyksestä 	
<input type="checkbox"/> Juonto suunniteltu <ul style="list-style-type: none"> o Luennoija vastaanotettu 	
<input type="checkbox"/> Tekniikkavastaava paikalla	
<input type="checkbox"/> Kuvat toimitettu yhdistykseen	
<input type="checkbox"/> Lopputapaamisen ajankohta ja sisältö suunniteltu → Kaikki ovat paikalla!	